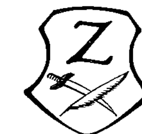
Molnár–Székely–Vanyur–Mák–Tóth–Sári–Kladek

A MAGYAR HONVÉDSÉG ÖNKÉNTES TARTALÉKOS RENDSZERE FEJLESZTÉSÉNEK 15 ÉVE

2001–2015



ZRÍNYI KIADÓ

Kiadja a HM Zrínyi Térképészeti és Kommunikációs Szolgáltató Közhasznú Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság, a Honvédelmi Minisztérium által alapított, annak kizárólagos tulajdonában lévő cég.
Cím: 1087 Budapest, Kerepesi út 29/b
Honlap: www.honvedelem.hu
E-mail: kiado@hmzrinyi.hu

A kiadásért felel: Benkóczy Zoltán ügyvezető
A Zrínyi Kiadó vezetője: Dr. Isaszegi János ny. vezérőrnagy

Szakmai lektor: Dr. Kádár Pál
Alkotószerkesztő: Dr. Molnár Ferenc ezredes

TARTALOM

ELŐSZÓ

A honvédséggel szemben támasztott követelmények sokat változtak az elmúlt több mint negyedszázad során, aminek megfelelően a haderő is folyamatosan változott, illetve napjainkban is jelentős mértékben változik. Ennek következtében időről-időre különböző kérdések kerülnek előtérbe, amelyek sorában az utóbbi évek egyik kiemelt témája az önkéntes tartalékos rendszer fejlesztése, megújítása. Jelen kiadvány a Magyar Honvédség önkéntes tartalékos rendszerének fejlesztését meghatározó, 15 éves időszakát tekinti át 2001-től 2015-ig. A kötet különlegessége abban áll, hogy először tárja a szélesebb közvélemény elé azt az időszakot, amikor a katonai vezetés már komolyan foglakozott a sorkatonai szolgálat békeidőszaki felfüggesztésével és a professzionális, teljesen önkéntes haderőre történő áttéréssel.

A kiadvány célja nem az, hogy egy részletes elemzést nyújtson az önkéntes tartalékos rendszer fejlesztésének 15 évéről, ez ugyanis a kapcsolódó szakterületek szerteágazó volta miatt meghaladná a rendelkezésre álló kereteket. A kötet a fejlesztés átfogó ismertetése mellett néhány fontos területre koncentrálva mutatja be az önkéntes tartalékos rendszer magyarországi meghonosítását.

A kötetben közzétett tanulmányok a szélesebb közönség részéről is érdeklődésre tarthatnak számot, mivel a tartalékos rendszer változását, az önkéntes tartalékos rendszer kialakításáig vezető utat tárgyalják. Ugyancsak hasznos lehet a civil-katonai kapcsolatokkal, a hadkiegészítés rendszerének különböző kérdéseivel foglalkozó szakemberek számára is, hiszen egy új rendszer kialakításának ellentmondásoktól nem mentes folyamatát, valamint egyes területeit is bemutatja. Ez utóbbiak között kitér az önkéntes tartalékos rendszert érintően a katonai igazgatás, az alkalmazás, a Honvédség készenlét fokozása, a logisztikai támogatás, és a tartalékosok munkáltatóinak támogatását érintő kérdésekre.

Ajánlom e kiadványt a téma iránt érdeklődőnek, de különös tekintettel a katonai felsőoktatásban dolgozó oktatóknak, kutatóknak és tanulóknak. Olyan írásokat olvashatnak, amelyek segíthetik a honvédelem egy komplex folyamatának megértését, valamint egyes területeken mély szakmaisággal egészítik ki az önkéntes tartalékos rendszerhez kapcsolódó, egyre bővülő irodalomban megtalálható információkat.

Dr. Kádár Pál
Honvédelmi Minisztérium
közigazgatási államtitkár



DR. MOLNÁR FERENC EZREDES: AZ ÖNKÉNTES TARTALÉKOS RENDSZER TÁRSADALMI HÁTTERE

Absztrakt

A tanulmány összefoglalót ad a haderőkkel, azon belül azok tartalékos rendszerével szemben fennálló kihívások folyamatos változásairól, egészen a hidegháborúig visszanyúlóan. Bemutatja a társadalom részéről azokat a változásokra adott reakciókat, amelyek a védelem kérdését érintik. Rámutat arra, hogy a biztonsági, védelempolitikai környezet változásai új típusú hadviselést, haderőt, és új típusú tartalékerőt követelnek, ami a haderő és a társadalom viszonyának átalakulását is jelenti.

Kulcsszavak: védelempolitika, hidegháború, tömeghadsereg, önkéntes tartalékos rendszer, sorkatonai szolgálat, önkéntes haderő, hibrid hadviselés.

Bevezetés

Az európai országok a hidegháború után idejétmúltnak tekintették a tömeghadseregeket és a sorkatonai szolgálat által biztosított milliós tartalékerőt. Az önkéntes, kisebb méretű, de professzionális haderőre való áttérés egyre szélesedő körben vált jellemzővé, azonban annak kezdeti nehézségei miatt az első időszakban jelentkező feladatok sorába nem igazán fért bele, hogy a haderő tartalékával komolyan foglalkozzanak. A 21. század elejére a nemzetközi műveletek létszám és szakértő igénye miatt egyre inkább előtérbe került a tartalékosok szerepének vizsgálata, majd az évszázad második évtizedének biztonság- és védelempolitikai, valamint az abból származó haderőszervezési változásai központi témává tették a tartalékosok alkalmazásának kérdését.

Jóllehet elméletileg már korábban is mindenki tisztában volt a tartalékos rendszer megújításának fontosságával az önkéntes haderő fenntartására áttért országokban, a tartalék hiányának gyakorlati nehézségeit csak a későbbi időszakokban érzékelte a katonai szervezet, illetve még később a politika. A hidegháború utáni haderőleépítési és átszervezési hullámot követően először akkor merült fel a tartalékosok iránti komoly igény, amikor a missziók révén túlterheltté váltak a haderők, valamint olyan feladatok sorozatát kellett ellátniuk, amelyekre nem voltak megfelelő szakembereik.[1] Később az Európában

[1] Molnár Ferenc: Egy sikeresebb válságkezelés felé: a civil szakértelem szükségessége a NATO stabilizációs és újjáépítési feladatai során. *Nemzet és Biztonság,* (2012) 4. sz. 10–23. o. (http://www.nemzetesbiztonsag.hu/cikkek/nb_2012_4_04_molnar_ferenc.pdf; letöltve: 2018. október 25.)

ismételten felmerülő államok közötti katonai konfliktusok pedig egy újabb hullámát indították el a tartalékerő képzés tervezésének, illetve több esetben annak azonnali (a koncepciók részletes kidolgozását mellőző) kivitelezésének. Ezek a folyamatok a 2008-as orosz–grúz konfliktussal kezdődtek, majd intenzívebbé váltak 2014-től a Krím félsziget orosz annektálása, valamint az orosz–ukrán konfliktus[2] okán. Majd 2015-ben pedig jelentős lendületet vettek az európai határokat elérő, a korábbiaknál jóval nagyobb menekült és migrációs hullám miatt.

A haderők tartalékával kapcsolatos elképzelések tehát szoros kapcsolatban állnak a biztonsági környezet, a haderő feladatainak, valamint a hadviselés módjának változásával. A társadalom biztonsághoz, védelemhez, illetve haderőhöz és katonai szolgálathoz való viszonya pedig ugyancsak kiemelt jelentőségű a fentiek tekintetében. Jelen tanulmány a hidegháború utáni magyarországi változások egyes korszakainak sajátosságaira irányítja az olvasó figyelmét. Hangsúlyozza, hogy a katonai erőforrásokat igénylő védelmi tevékenységek folyamatosan változnak, így a Magyar Honvédség által igényelt tartalékerő struktúrája is szükségszerűen változik. Az új szervezeti struktúrákban a tartalékosok szerepét és számát az adott időszak fő katonai feladatai által diktált igény határozza meg – ellentétben a tömeghadsereg időszakával. Azt, hogy erre a tartalékos állományra miként lehet szert tenni, annak lehetőségeit a társadalmi, kulturális és munkaerőpiaci háttér jelentősen befolyásolja, így komoly figyelmet érdemel. A tartalékos rendszer komplex ismerete, változásának megfelelő iránya, tervezettsége és hatékony megvalósítása meghatározó jelentőségű a honvédség több képessége szempontjából.

Közvetlen előzmények – a hidegháború időszaka

A hidegháború utolsó időszakában a Szovjetunió egyre inkább liberalizálta a keleti blokk politikai, gazdasági rendszerét, melyet leginkább a Mihail Gorbacsov-féle peresztrojka és glasznoszty[3] fogalmába tartozó folyamatok jellemeztek. Az azonban biztos, hogy ezeknek a folyamatoknak mindenekelőtt a biztonságpolitikai kimenetele nem volt egyértelmű. A Varsói Szerződés államai haderőinek feladata nem változott. Maradt egy egyértelmű ellenségkép (NATO), és a két koalíció közötti háborúra való felkészülés jellemezte

[2] RÁCZ András: A hibrid hadviselés és az ellene való védekezés. *Seregszemle,* (2016) XIV. évf. 2. sz. 7–20. o. (https://honvedelem.hu/files/files/59672/seregszemle_2016_02.pdf; letöltve: 2018. október 25.)

[3] A peresztrojka negyed évszázada. *Múlt-Kor,* 2011. február 24. (https://mult-kor.hu/20110224_a_peresztrojka_negyed_evszazada; letöltve: 2018. október 29.)

a fegyveres erők vezetését, struktúráját, kiképzését. Ekkor zajlott a Szovjetunió afganisztáni háborúja is, de ez Magyarországot nem érintette. Amenynyiben voltak jelei a változásnak, azok az 1970-es évek fegyverzetkorlátozási tárgyalásainak kontinuitásából (például: SALT I-II.), valamint az emberi és állampolgári jogok (például: sorkatonákkal való bánásmód javulása, alternatív katonai szolgálat bevezetésének vizsgálata) fokozatosan erősödő figyelembevételéből fakadtak.

A magyar társadalom külső biztonsághoz való viszonyát az 1980-as években – csakúgy, mint Európa más országaiban – döntően a hidegháború gigantikus méretű tömeghadseregei és fegyverarzenálja által megteremtett status quo határozta meg. Az emberek mindent elpusztítani képes fegyvereket, fegyverrendszereket és milliós létszámú haderőket láttak. A katonai biztonság és a védelem kérdései ennek az „arzenál kultúrának"[4] a keretei között jelentek meg. A kötelező katonai szolgálat pedig – a régió hidegháborús sztenderdjeinek megfelelően – egyértelműen támogatta a védelmi feladatok feltétel nélküli elfogadását, és ennek megfelelően nagy tartalékerőkkel rendelkezett. Magyarországon komoly történelmi, társadalmi, és kulturális háttere volt a férfitársadalom döntő hányadát érintő katonai szolgálatnak, az ebből adódóan rendelkezésre álló kiképzett tartalékos tömegeknek, valamint a különböző alrendszerek (például: gazdasági, oktatási) honvédelmi feladatokban való szerepvállalásának, illetve azokban a honvédelmi szempontok érvényesülésének.

Ez azt jelentette például, hogy a döntően állami tulajdonban lévő közlekedési, ipari, energiaellátásbeli, egészségügyi infrastruktúra tervezése, kialakítása és működtetése mindig tartalmazott védelmi szempontokat is. A keleti és a nyugati tömb közötti totális háború rémképén kívüli erőszakos cselekedetek (például: bűnözői, terrorista, diverzáns csoportok támadásai) pedig nem igazán merültek fel.

A keleti és a nyugati politikai tömbök propaganda háborúja időről időre módosította a háborútól való félelem mértékét, de az 1980-as évek közepétől egyértelműen csökkent a világháborús veszélyt érzékelők aránya és az amerikai–szovjet viszonyt is javuló tendenciájúnak látta a magyar közvélemény.[5] Látensen persze megvoltak mindazok a félelmek, amelyek a korábbi évszázadokban alakultak ki: a balkáni béke törékenysége; az I. világháború után kialakult nemzetállamok kisebbségeinek, mindenekelőtt a határon túli magyarság biztonsági aspektusai; a nemzetiségi és vallási feszültségek kérdései. Ezek azonban ritkán kerültek ki a hivatalos kontroll alól és nem bizonyultak jelentős biztonsági kockázatnak egy koalíciós konfrontációhoz képest. Az

[4] Martin SHAW: Post-Military Society. Cambridge, Polity Press, 1991. 14. o.

[5] 1985-ben a magyar felnőtt lakosság hozzávetőleg kétharmada nem számolt egy újabb világháború lehetőségével (37%-a tartotta lehetségesnek). A NATO és a Varsói Szerződés erőviszonyát pedig döntően kiegyenlítettnek látták. Vö.: LÁZÁR Guy: A közvélemény a háborús veszélyről és forrásairól. *Honvédségi Szemle,* (1986) 10. sz. 7–14. o.

1980-as évek legvégére váltak láthatóvá ezek a „tradicionális" félelmek. Ezt jól mutatja, hogy 1989-ben, egy közvélemény kutatás során a felnőtt lakosság 46%-a vélekedett úgy, hogy vannak országok, amelyek veszélyeztetik a Szovjetunió szövetségi rendszerébe, a Varsói Szerződésbe tartozó Magyarország békéjét és biztonságát. Ezen belül 1% említette a NATO tag Német Szövetségi Köztársaságot, míg 87%-uk a kommunista Romániát.[6]

A hidegháború vége felé a gorbacsovi szovjet politika időszaka valóban enyhülést hozott a keletnyugati szembenállásban és a közvéleménykutatások is jelezték a változás szelét. Ugyanakkor a Magyar Néphadsereg Varsói Szerződésbe és szovjet struktúrába való integráltsága nem változott. Magyarország haderejе jelentős haditechnikai eszközparkkal és személyi állománnyal rendelkezett. A magas színvonalon szervezett és érvényesülő védelmi szempontok garantálták a tömeghadsereg fenntartását, valamint a hadkötelezettségen alapuló jelentős tartalékerő rendelkezésre állását.

Az 1990-es évek

Az államszocializmus összeomlását követő társadalmi, politikai és gazdasági folyamatok radikálisan megváltoztatták a biztonság és a védelem kérdéseinek egész rendszerét Magyarországon és azon túl is. A kezdeti eufórikus hangulatban egy békés Európa képe rémlett fel. Ezt támogatta mindenekelőtt a NATO és a Varsói Szerződés közös nyilatkozata (CFET, 1990), amelyben deklarálták, hogy nem tekintik egymást ellenségnek; valamint az Európai Biztonsági és Együttműködési Értekezlet párizsi kartája (Charter of Paris for a New Europe, 1990), a biztonság „oszthatatlanságának" elfogadásával (minden szövetséges ország biztonsága elválaszthatatlanul kapcsolódik az Európai Biztonsági és Együttműködési Értekezlet országainak biztonságához).

A biztonsággal kapcsolatos problémák azonban meglehetősen gyorsan megjelentek. A külső biztonsági kihívások iránya és jellege is megváltozott. A keletnyugati szembenállás koalíciói közötti összecsapás helyett a keleti bizonytalanság: a Szovjetunió széthullásának kiszámíthatatlan kockázatai, a német újraegyesítéstől való félelem, és az évtizedekig elfojtott nacionalista és vallási indulatok főleg déli, jugoszláviai elmérgesedése dominált. (Magyarországon a német újraegyesítéstől való félelmek nem igazán jelentek meg.) Fontos megemlíteni, hogy a Szovjetunió okozta bizonytalanság különösen érdekes volt abban az időszakban, amikor csapatai még a demokratizálódó Magyarországon és a szomszédos országokban tartózkodtak.[7]

[6] LÁZÁR Guy: Mindig van valami – közvélemény kutatások a nemzetközi helyzet alakulásáról. *JEL-KÉP* (1989) X. évf. 4. sz. 32–39. o.

[7] MOLNÁR Ferenc: A közvélemény alakulása a biztonságról és a haderők szerepéről a Cseh Köztársaságban, Lengyelországban és Magyarországon. *Új Honvédségi Szemle,* (2000) LIV. évf. 8. sz.

Az új biztonsági és persze politikai környezet, a kelet-közép európai szubregionális együttműködés intenzívebbé válását eredményezte. Kiemelt jelentősége volt ennek az együttműködésnek, hiszen az államszocializmus évtizedei alatt kordában tartott (elfojtott) nemzeti indulatok továbbra is éltek és biztonsági kockázatot jelentettek. Példa erre, hogy 1990 szeptemberében a csehszlovákiai magyar kisebbség problémája csaknem megakadályozta a teljes együttműködést, amikor a lengyel, a csehszlovák és a magyar helyettes védelmi miniszterek találkoztak, hogy megvitassák a fegyveres erők politikamentesítését. Miután a három ország vezetői találkoztak Párizsban a CSCE csúcson, 1991 februárjában létrejött a Visegrádi Csoport.[8] A csoport erőfeszítéseket tett a regionális biztonsági vákuum kitöltése érdekében, de a résztvevők tudták, hogy nem rendelkeznek elegendő erővel ehhez a nyugati országok segítsége nélkül. Nyugat- és Észak-Európa képes lett volna ennek a helyzetnek a kezelésére, de egyértelmű volt, hogy az új kihívások jellege megjósolhatatlan. Amint James Burk a kilencvenes évek elején megjegyezte: „[A hidegháború vége] sokkal inkább összezavarta, mint letisztázta a nemzetközi viszonyokat, és megkérdőjelezte azokat az érvényes feltételezéseket, amelyek korábban igazolták a stratégiai tervezést és a fegyveres erők nagyközönség általi támogatását."[9]

A Szovjetunió összeomlása és a jugoszláviai polgárháború erőteljesen befolyásolta a kelet-közép-európai országokat, így Magyarországot is abban, hogy felgyorsítsák nyugati kapcsolataik kiépítését. A feszültségek, amelyek először potenciális katonai fenyegetések formájában jelentkeztek, később inkább olyan nem katonai veszélyeket, kockázatokat hoztak magukkal, mint a migráció, a szervezett bűnözés és a fegyverek feketekereskedelme.

A változó európai biztonsági környezet jelentős változásokat hozott magával Nyugat-Európában is. Megindult a hatalmas katonai költségvetések és képességek leépítése, valamint a társadalom és a haderő közötti kapcsolat átalakulása is. Ez utóbbit leginkább talán az első öbölháború (1991) alatti „CNN effektust" kísérő úgynevezett „spectator militarism"-al[10] és az ellent-

[8] Lásd: Andrew COTTEY: East-Central Europe After the Cold War. London, Macmillan, 1995. 126–155. o.

[9] James BURK: Thinking Through the End of Cold War. In: The Military in New Times, Weiview Press, 1994. 1. o.

[10] A CNN effektus alatt az Öböl-háború 24 órás TV közvetítését értették, amely befolyást gyakorolt a közvéleményre és a kormányzati döntéshozatalra. A háborús katonai feladatok végrehajtását, a hatalmas technikai fölénnyel, precíz légi csapásokkal és minimális veszteséggel vívott háborút a tévénéző közönség a távolból, kockázatmentesen szemléli és ítéli meg. A katonai szolgálattól való eltávolodás és a műveletek távolból követése átformálta társadalom és haderő viszonyát, ennek leírásához használt egyik fogalom a „spectator militarism". Lásd: DÁVID Lóránt – MOLNÁR Ferenc: Biztonság, terrorizmus és turizmus: nemzetközi és magyar relációk. *Társadalom és Politika,* (2007) 3. évf. 1. sz. 33–56. o.

mondásossá vált kötelező katonai szolgálattal, illetve annak eróziójával lehet jellemezni.[11]

A hidegháború „békés" évei után az európai politikusok csakúgy, mint a magyar közvélemény, döntően egy országok közötti háborútól mentes Európában gondolkodtak. Ebben csak a rendszerváltás rövid ideig tartó bizonytalansága, és a volt Jugoszlávia területén folyó polgárháború, valamint a nemzetközi beavatkozás egyes eseményeikor bizonytalanodtak el rövid időszakokra. Ezek az időszakok azonban a hidegháború utáni általános trendet nem módosították: a biztonság országon belüli, nem katonai aspektusai dominálták a társadalom félelmeit. Ezek pedig elsősorban a gazdasági- és létbiztonsághoz, valamint a közrendhez kapcsolódtak. (A katonai kérdések marginalizálódásához az is hozzájárult, hogy a nagyközönség, de kiváltképpen az értelmiség, csak ritkán tekintette a katonákat hősöknek – sokkal inkább kritikusan, néha szarkasztikusan, vagy áldozatként tekintett rájuk, mert a fegyveres erők hosszú időn keresztül kevés katonai sikert tudtak felmutatni.)

A Magyar Honvédség valós, és a társadalom által érzékelt szerepe, valamint elfogadottsága azonban változott a 1990-es évek során. A honvédség elismertsége elsősorban a nemzeti integráció hidegháború utáni folyamatának, valamint a NATO csatlakozásra (Euro-atlanti integráció) való aktív készülésének (például PfP gyakorlatok) és a balkáni nemzetközi missziókban való szerepvállalásának volt köszönhető. Az intézmények elfogadottságának rangsorában emelkedett haderő a 1990-es évek folyamán – közepes helyezését jóra javította. A különböző publikációk más-más számokat mutatnak és az évek során némi ingadozást is regisztráltnak,[12] de az elismertség emelkedését az 1999-es NATO csatlakozásig egyértelműnek tekinthetjük.[13]

A biztonság katonai aspektusának költségvetési támogatása azonban szinte a teljes évtized folyamán elmaradt. Sőt sokkal inkább a magas hidegháborús költségvetés folyamatos megkurtításától reméltek felszabaduló forrásokat és bizonyos, hogy a NATO által biztosított kollektív védelem alatt is ennek folytatását remélte a közvélemény. Ez alól a folyamat alól csak egy rövid időszak kivétel, amely a szövetségessé válás finisében volt tapasztalható. Nevezetesen 1997-től határozott úgy Magyarország, hogy évente a GDP 0,1%-ával növeli a honvédelmi költségvetésre fordított pénzösszeget. A védelmi költségvetés emelése azonban elakadt, amint sikerült elérni a NATO tagságot mint politikai célt. A közvélemény természetesen nem támasztott akadályt a védelmi

[11] Lásd: Molnár Ferenc: A sorkatonai szolgálat Magyarországon: tendenciák és ellentmondások. In: Magyarország NATO-tagsága és a honvédelem átalakítása. Szerk. Juhász Erika. Magyarország NATO-tagsága és a honvédelem átalakítása. Budapest, HM-HVK., 1999.

[12] Az első szabad választások utáni évben például ugrásszerűen emelkedett az elfogadottság, majd az ezt követő évben visszaesés történt.

[13] Vö.: Tóth Sándor: A Magyar Honvédség imázsának aktuális kondíciói és arculatának néhány stratégiai dimenziója. ZMNE PhD értekezés. Budapest, 2002. 154. o.

költségvetés csökkentésével szemben, hiszen az ország és régiónk Euro-atlanti integrációs sikerei folyamatosan stabilizálódó biztonságpolitikai környezetet eredményeztek. A független nemzeti haderő felügyelete, a régi-új szimbólumok, valamint a NATO csatlakozás mellett – vagy talán azokat meg is előzve – a kötelező sorkatonai szolgálat intézménye foglalkoztatta leginkább a közvéleményt.

A 1990-es évek elejére a kötelező katonai szolgálat mint állampolgári kötelezettség szabadon a diskurzusok tárgyává válhatott, s így kritizálhatóvá, ellenezhetővé lett. Nem egyszerűen a haderő szervezet hatékonyabb, korszerűbb működésének kérdései tekintetében fogalmazódnak meg érvek és ellenérvek, hiszen a sorkatonai szolgálat az elmúlt két évszázadban[14] olyan intézménnyé vált, ami az egyén és az állam közötti viszony, a társadalmi szolidaritás és értékközvetítés, a munka világára szocializálás, a katonai szervezet hatékony működtetése, s a haderő demokratikus ellenőrzése oldaláról egyaránt releváns kérdéseket vetett fel.

Magyarországon is előállt az a helyzet, hogy a haderő szükségszerűen radikális létszámcsökkenése révén a fiatal férfiak egyre nagyobb része nem töltötte le sorkatonai szolgálatát. A haderő nagyarányú létszámigény csökkenését jól érzékelteti két adat: az 1989-ben 155 000 fős Magyar Néphadsereg, 2001-re 43 000 fős Magyar Honvédséggé zsugorodott. A honvédség sorkatona szükséglete mintegy húszezer fő körül mozgott a 1990-es évek végén, ami kevesebb mint harmada volt a sorköteles korosztálynak. A 1990-es évek végére a sorozásos rendszert a gyenge szabályok, illetve a gyenge szabálybetartás jellemezte: radikálisan növekedett az alternatív megoldást, vagyis a polgári szolgálatot választók, valamint az egészségügyileg alkalmatlanok száma. Másrészt, növekedett a korrupció (leginkább az alkalmatlanná nyilvánítás terén[15]) és egyre inkább következmények nélkül maradt, ha valaki egyszerűen nem engedelmeskedett a behívó parancsnak.[16] Az ezredfordulóra egyértelművé vált, hogy a társadalom nagyobb része inkább az önkéntes katonai szolgálatot támogatja.[17]

[14] Franciaországban 1793. augusztus 23-án minden állampolgár kötelességévé nyilvánították a katonai szolgálatot.

[15] A sorkatonai szolgálatra alkalmatlan fiatalok aránya 1997-ben már több mint 42% volt. Vö.: Tóth Judit – Klein László: Tea és mundér: sorkatonák mentálhigiénés helyzetfelmérése és szabadidős tevékenységeik motiválása a laktanyai könyvtárban (http://mek.oszk.hu/01300/01346; letöltve: 2013. február 26.)

[16] A honvédség létszámigénye ki volt elégítve, a behívó parancsnak való érvényszerzés pedig meghaladta az önkormányzatok kapacitását. Lásd: Molnár Ferenc: A sorkatonai szolgálat intézménye a NATO csatlakozás küszöbén. In: A NATO és a magyar politika. Szerk. Glatz Ferenc. Budapest, MTA SZKI–MEH–MTA, 1999. 107–126. o.

[17] A honvédelem négy éve 1998–2002. Budapest, 2002. 227. o.; A honvédelem négy éve 2002–2006. Budapest, Zrínyi Kiadó, 2006. 220. o.

A Magyar Honvédség és a haderő szervezésének (kiegészítésének) módja (önkéntes/sorozásos) és annak társadalmi megítélése természetesen szorosan összefüggött a változó biztonsági környezettel, és elsősorban a NATO-nak, illetve döntően az Egyesült Államoknak e környezetváltozásra adott stratégiai válaszaival. A hidegháború utáni változások, a biztonság oszthatatlannak tekintése, a partneri viszony kialakítása önmagában is haderőcsökkentéseket eredményezett. Ugyanakkor a globalizáció és a NATO kilépése a szigorúan vett regionális védelmi szövetségi szerepből, valamint nemzetközi katonai szerepvállalása ugyancsak módosították mind a biztonságról, mind a védelem módjáról, intézményeiről alkotott képet.

A magyar kormányok is folyamatosan alkalmazkodtak mind külpolitikájukkal, mind biztonság- és védelempolitikájukkal a változó környezethez, miközben a társadalmi és a költségvetési kényszereket is kezelniük kellett. A nemzetközi katonai feladatokban való részvételi képesség megteremtésének kiemelkedő külpolitikai jelentősége volt és szinte megkérdőjelezhetetlen politikai támogatással bírt. Ugyanakkor ezt viszonylag kisszámú katonával és jelentős nyugati támogatással kellett végrehajtani. Emellett azonban kiemelkedő feladat volt a nagy tömeghadsereg oly módon való leépítése, hogy az a nemzetközi közösség számára átlátható, és így bizalomerősítő legyen, ne okozzon kezelhetetlen társadalmi konfliktusokat, valamint ne terhelje meg túlzottan a költségvetést. A haderő és szervezésének módja mindezeknek megfelelően változott.

Az országhatárokon kívüli feladatok, leginkább nemzetközi kötelékben történő, önkéntesekkel végrehajtott, új sajátosságokkal bíró (nem háborús) feladatok végrehajtása vált meghatározóvá és külpolitikai szempontból kívánatossá. A nemzetközi megbízások számának gyarapodása és a válságok kezelése terén a katonai erőforrások előtérbe kerülése nem hagyott teret a klasszikus honvédelmi feladatokhoz kapcsolódó erőforrások biztosításának. Különösen nem úgy, hogy az ország gazdasági teherbíró képessége alacsony volt. Ilyen körülmények között – noha az önkéntes haderő kérdéséről folyó szakmai és nyilvános viták során a tartalék kérdése is rendre felmerült –, a haderő tartalékának kérdése perifériára szorult.

Az 1990-es évtized második felére a Magyar Honvédség szervezeti környezetét érintő változások politikai, jogi aspektusai konszolidálódni látszottak; a társadalmi, gazdasági változások esetében pedig a permanens nehézségekkel való küzdelem vált jellemzővé. A biztonság- és védelempolitikai folyamatokból adódóan az Euro-atlanti integrációra törekvés és a nemzetközi béketámogató műveletekben való részvétel vált meghatározóvá. Magyarország NATO csatlakozása (1999) a törekvések sikerességét igazolta vissza. A honvédségen belül pedig az ehhez szükséges katonai képességek megteremtése (felkészített és kiképzett hivatásos és szerződéses legénységi állomány; szervezeti és vezetési struktúrák kialakítása; a legszükségesebb, gyakran „donor" országoktól kapott technika), valamint a további leépítések és a tartalékolt készletek felélése volt jellemző.

Mindeközben a humánpolitikai, személyzeti kérdések folyamatosan nehézséget okoztak a haderő számára a jelentős létszámleépítés, a nemzetközi feladatok, missziók igényelte megfelelő személyi állomány biztosítása miatt. Jóllehet a személyi tartalék biztosítás új rendszerének kialakításával kapcsolatos szakmai munka hivatalosan megkezdődött és 2002-re de jure is létezett az önkéntes tartalékos rendszer, annak kiemelt célként való kezelése halogathatónak tűnt.[18] A külpolitikai célokat elsősorban a nemzetközi válságkezelési feladatokban résztvevő, relatíve kis létszámú erő megfelelően támogatta; az Euro-atlanti integráció a szomszédos országok céljai között is meghatározó volt, így fenyegetéssel nem kellett számolni; a kötelező katonai szolgálat megfelelő számú kiképzett tartalékost biztosított.

A 21. század kezdete: az aszimmetrikus fenyegetés és következményei

A 21. század elején az Egyesült Államok és a NATO meghatározó nemzetközi katonai szerepvállalása, illetve az abban való magyar részvétel egyértelműen meghatározó feladatot jelentett. NATO csatlakozásunkkal szinte egy időben kezdődtek a szervezet koszovói műveletei; a 2001. szeptember 11-ei, Egyesült Államokat ért terrortámadás után az afganisztáni műveletek követeltek fokozatosan növekvő katonai jelenlétet; 2003-tól pedig az Irak elleni amerikai műveletekben tették ugyanezt. A nemzetközi műveletek, valamint az abban való magyar részvétel politikai oldalról indokolt volt, társadalmi oldalról pedig támogatottnak, vagy legalábbis nem ellenzettnek volt tekinthető.

A Stratégiai Védelmi Kutatóintézet 2004-ben végzett szociológiai kutatása szerint a magyar katonák külföldi szerepvállalását a megkérdezettek valamivel több, mint harmada (34,5%) ítélte fontosnak. Ugyanakkor több mint fele olyan véleményeket jelzett, amelyekből az derül ki, hogy ezek nem fontos feladatok, mert minden országnak a saját maga védelméről kell gondoskodnia, és felesleges, sőt mi több, veszélyes ilyesmibe bonyolódni. (Nagyobb arányban megjelenő indokok az ellenzők táborából: mindenki védje meg magát – 25%, feleslegesek a külföldi feladatok – 7%, veszélyesek ezek a feladatok – 9,5%, ellenségeket szerzünk – 4%.) Mindez a védelem igen szűk keretek közötti értelmezését, valamint a veszélyes dolgokba való „belekeveredéstől" való félelmet jelezték. A külföldi feladatvégrehajtás fontosságát belátók döntően

[18] A honvédség 2001-es szervezeti átalakításának és a 2002-től hatályos új Honvédelmi Törvénynek részét képezte az önkéntes tartalékos rendszer létrehozása. Az önkéntes tartalékosok toborzása azonban még a szerény célok (6000 fő) eléréséhez szükséges figyelmet sem kapta meg. Kádár Pál: Megjegyzések az önkéntes tartalékos rendszer felülvizsgálatának margójára. *Hadtudomány*, (2009) XIX. évf. 1–2. sz. 48. o.

a szövetségesi, a szolidaritásból eredő kötelmeket és a katonák szakmai fejlődésének szempontját említették.[19]

A fejlett országok társadalmai, szinte minden szegletükben tudomásul vették, hogy vége annak az időszaknak, amikor az európai, nyugati konfliktusok sugároznak ki a világban mindenhova és okoznak egymásnak feszülést, vagy éppen úgynevezett proxi háborúkat.[20] Ennek éppen az ellenkezője érkezett el azzal, hogy az öreg kontinensen túli konfliktusok jelentenek veszélyt az európai és persze az észak-amerikai társadalmak, polgárok biztonságára.

A biztonságról szóló közvélekedés is megváltozott. Talán nem úgy, mint azt a politikai kommunikátorok jelentős része szerette volna (tudniillik a háborús megoldás maximális és tartós támogatása, valamint a szabadságjogokról való gyors és tartós lemondás), de kétségtelenül megváltozott. Mi több, a biztonság iránti fokozott érdeklődés több, már korábban is fontos vizsgálati eredményre irányította a figyelmet. A társadalom biztonsághoz való viszonyában végbemenő változást a tudósok már jó ideje jelezték. Nem a nagyhatalmak közötti háborúktól való félelem a domináns, hanem a szubregionális ellentétek és a mindenféle más „háborúk", mint például a szervezett bűnözés, a drogok, az AIDS, a környezetszennyezés elleni harc, vagy éppen 2001-et követően a nemzetközi terrorizmus elleni háború.

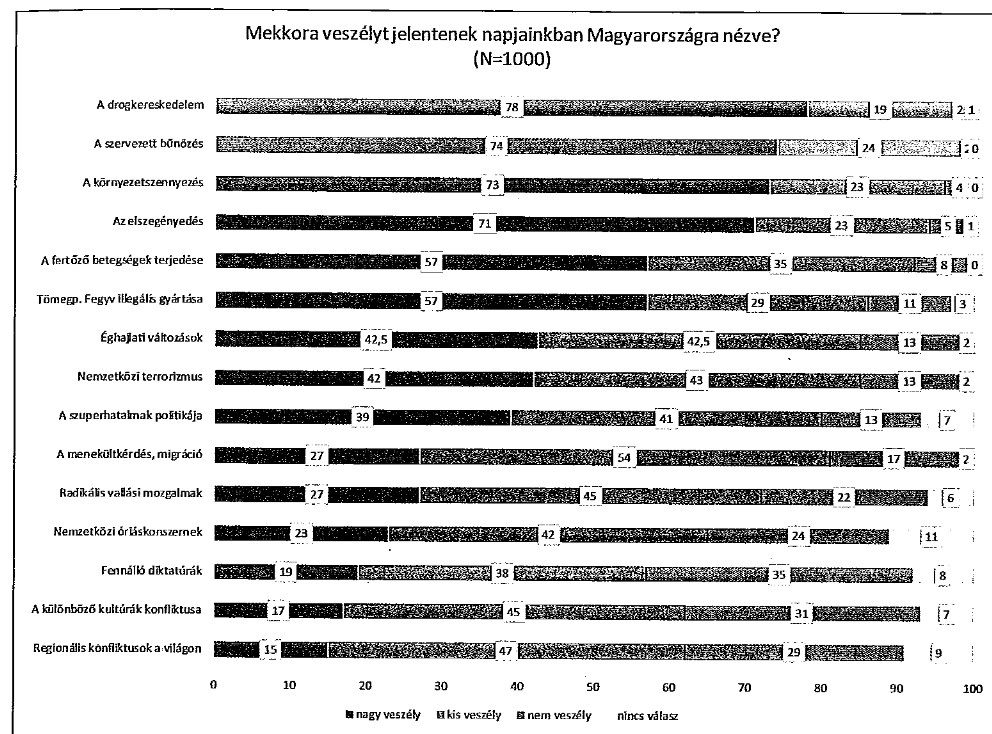
Ebben a világban a tömeghadseregek már nem jelentenek védelmet, de a 20. század végére helyükbe lépő „high-tech" arzenál is csak részben nyújthat biztonságot. A nemzetközi (új típusú) terrorizmus és az annak nyomán előálló hírek és intézkedések pedig csak fokozzák világunk fenyegetés- és kockázatközpontúságát. Az új típusú terrorizmus és az annak nyomán indult háborúk Magyarországon is kiemelt figyelmet kaptak.

A magyar társadalomra jellemző volt, hogy különböző biztonsági fenyegetések és kockázatok határozott jelenlétét érzékeli, s ebben a legfejlettebb nyugati társadalmakhoz volt hasonló. Az említett kutatásban a fenyegetések és kockázatok válaszadók általi értékelése arra utal, hogy a biztonság fogalmát több dimenzióban értelmezik, ami így nemcsak a biztonsági tanulmányokkal foglalkozók kizárólagos absztrakciójának tűnik. Az előre megadott veszélyforrások értékelésénél a legfontosabbként megjelöltek, amelyek igen komoly relevanciával bírnak a megkérdezettek számára, legalább három különböző dimenzióban jelentkeznek: közbiztonság, környezetbiztonság, gazdasági biztonság.

[19] Gyimesi Gyula – Molnár Ferenc: A magyar társadalom viszonya a terrorizmus egyes kérdéseihez. In: Válaszok a terrorizmusra II. A politikai marketing csapdájában. Szerk. Tálas Péter. Budapest, Mágus Stúdió Kkt., 2006. 355–358. o.

[20] A második világháború utáni negyven évben több mint húsz olyan háború zajlott, amelynek során az USA és a Szovjetunió nem harcolt egymás ellen direkt módon, de közvetetten jelen voltak, ilyen volt pl.: a vietnámi háború; az afganisztáni háború; a guatemalai vagy az angolai polgárháború.

A magyar felnőtt lakosság vélekedése a biztonságról[21]



A terrorizmus, erős médiajelenléte ellenére, nem szerepelt élen a magyar társadalom által érzékelt veszélyforrások között. Ugyanakkor a válaszadók sokkal komolyabb veszélynek ítélik a terrorizmust Magyarország számára, mint a fennálló diktatúrákat vagy a regionális konfliktusokat. Állíthatjuk tehát, hogy a terrorizmus határozottan jelen volt a köztudatban.

A kapott válaszok közül talán a legfontosabb üzenete annak van, hogy az elmúlt több mint egy évtized hírei a megváltozott biztonságpolitikai környezetről, a jellemző biztonsági fenyegetésekről, kockázatokról és azok kezeléséről milyen mértékben hagyták érintetlenül a társadalom egy jelentős részét, vélhetőleg a biztonság egyéb dimenzióinak (kiváltképp a gazdasági biztonság és a közbiztonság) előtérbe kerülése miatt.

Röviden összegezve, ami a katonai szervezetet és annak szerepvállalásait illeti a béke és biztonság megteremtésében – és ettől elválaszthatatlanul a terrorizmus elleni küzdelemben –, a magyar társadalom teljes mértékben

[21] SVKK (Stratégiai Védelmi Kutatóközpont) kutatás: a felnőtt magyar lakosság 1000 fős, nemre, életkorra, lakótelepülés jellegére és iskolai végzettségre reprezentatív mintája alapján. Az adatfelvétel 2004. június 1–13. között történt.

egy úgynevezett „post-military"[22] (ha tetszik, általánosabban: posztmodern) társadalom képét mutatta. Erre pedig az jellemző, hogy nem a háborús készülődés dominál benne; alacsony a társadalom „katonai részvételi aránya"[23]; támogatást nyernek benne a béketámogató műveletek, hiszen azok a jelenlegi világ stabilitását szolgálják és morálisan is elfogadhatók; a katonai szervezetnek a fenyegetés- és kockázatcsökkentéshez való hozzájárulása pedig inkább egy rendfenntartó haderő (constabulary force[24]) képében jelenik meg. Ezt a haderőt a közvélemény támogatta, és a többi biztonsági szervezet egyenrangú partnerének tekintette, mivel együttműködve tartották képesnek őket a biztonság szavatolására. A lakosság ezt a szerepet látta elfogadhatónak a haderő számára a terrorizmus elleni harcban is, amelynek során a globális veszélyt jelentő terroristák elleni védelem, illetve a terroristák eliminálása katonai eszközökkel maximálisan elfogadható volt számukra. Ugyanakkor a 2003-as magyar adatok elemzése azt mutatta, hogy egyes országok elleni háború viselése nem.

A 20. század végén Magyarország tömeghadserege leépült és olyan módon alakult át, hogy az Euro-atlanti integráció ráháruló feladatait teljesítette. Sikeresen vett részt a NATO Partnerség a Békéért Programjában és az úgynevezett nem 5. cikkely szerinti NATO feladatokban. A Magyar Honvédség részvétele a 21. század eleji nemzetközi missziókban sok változást eredményezett, amelyek közül a teljesen önkéntes haderőre történő áttérés és ahhoz szükséges minőségi legénységi állomány (szerződéses katonák) megteremtése jelentett elsődleges kihívást. Az önkéntes haderőhöz kapcsolódó feladatok sorában az önkéntes tartalékos állomány kérdése, „előteremtése" is természetesen jelen volt.

2003-ban egy, a Honvédelmi Minisztérium által támogatott kutatás[25] azt mutatta, hogy a magyar felnőtt lakosság az önkéntes tartalékos szolgálatot támogatta az egyéb alternatívák mellett és abban való részvételi hajlandóságot is mutatott. Ugyanakkor kétségtelen, hogy a tradicionális tartalékos koncepció (minden férfi tartalékosként való számontartása), illetve az előző kormányzati ciklus alatt támogatott rövid, de kötelező kiképzés is jelentős elfogadottsággal bírt (40% el tudná fogadni, 50% nem).

[22] Martin SHAW: Post-Military Society – Militarism, Demilitarization and War at the End of the Twentieth Century. Cambridge, Polity Press, 1991.

[23] Stanislav ANDRESKI: Military Organization and Society. Berkeley, Univerity of California Press, 1968. 33. o.

[24] Morris Janowitz koncepciójának újrafelfedezése a 1990-es években. Lásd pl.: Marina NUCIARY: Flexibility towards Diversity – New Skills for Military Personnel in PSO. (http://www.nato.int/ims/2002/cwinf2002/cwinf-03a.pdf; letöltve: 2018. október 29.)

[25] KLADEK András – KOROKNAY Csaba – KUTI Ferenc – MOLNÁR Ferenc – UJHÁZY László: „Haderő-átalakítás 2004" pályázat. Az önkéntes tartalékos munkáltató támogató program. *Hadtudományi Tájékoztató*, Budapest, 2005. 73–84. o.

Mit gondol Ön, milyen tartalékos katonai rendszer kialakítása lenne célszerű egy teljesen önkéntes (profi) haderő kialakítása esetén?
(felnőtt magyar lakosság 1000 fős reprezentatív mintája alapján)

	Teljesen egyetért	Inkább egyetért	Inkább nem ért egyet	Egyáltalán nem ért egyet	Nem tudja	Nincs válasz
1. A profi haderő felállítása esetén is szükség van arra, hogy minden férfit tartalékos katonaként tartsanak számon, hogy szükség esetén mozgósíthatók legyenek.	25,4	27,8	20,5	15,7	10,1	0,6
2. Fizetett önkéntes tartalékosokra van szükség, akik vállalják, hogy polgári foglalkozásuk mellett időnként kiképzésen vesznek részt, hogy szükség esetén behívhatók legyenek.	**29,3**	**38,3**	11,7	10,2	10,0	0,5
3. A kötelező katonai szolgálatra nincs szükség, de arra igen, hogy minden férfi időnként rövid kiképzésen vegyen részt, hogy adott esetben behívható legyen.	13,7	26,3	25,1	23,5	10,7	0,6

Ez egyfelől jelezte a bevezetés alatt álló önkéntes tartalékos koncepció megvalósíthatóságát, másfelől a védelem iránti állampolgári kötelezettség (úgynevezett védelmi szolidaritás) még létező voltát is. Az akkori kutatás egyértelműen felhívta a figyelmet arra, hogy az új tartalékos rendszert és annak kulcselemét a munkáltatói támogatást, addig kell kiépíteni, amíg ez a szolidaritás a lakosság többségénél létezik, a honvédelem ügye nem merül feledésbe.

A szociológiai kutatás akkor fontosnak tartotta felhívni a figyelmet arra, hogy a védelmi szolidaritás megtartása irányába lépéseket kell tenni. Ezt

indokolta a „katonai részvételi arány" folyamatosan csökkenése, az állam és polgár viszonyában értelmezhető, védelemhez kapcsolódó értékek halványodása. Mindenesetre 2003-ban a lakosság mintegy ötöde nem zárta ki annak lehetőségét, hogy tartalékos szolgálatot vállaljon. Több mint 11% egyértelműen a szolgálatvállalás hajlandóságát jelezte és közel 9% pedig lehetőségként kezelte a kérdést.

Míg az 1990-es évek a nemzetközi humanitárius missziókról, a biztonság kisugárzásáról szóltak, addig a 2001 utáni időszakban az Egyesült Államok által meghirdetett terrorizmus elleni háború új biztonságfelfogása dominált. Ez egyrészt továbbra is felértékelte a biztonság nem katonai dimenzióit, mint a politikai, gazdasági, szociális ügyeket. Másrészt azonban az afganisztáni és az iraki háború rámutatott arra, hogy a szárazföldi csapatok nélkül nem lehet tartós eredményt elérni.[26] 2001. szeptember 11. után a magyar katonáknak egyre intenzívebbé váló missziós igénybevétele a nemzetközi folyamatokba illeszkedett, amelyekben a szövetséges országok haderői különféle fegyvereket, gyakran rögtönzött pusztító eszközöket alkalmazó, nem reguláris erőként megjelenő harcoló felekkel állnak szemben.[27] Nemzetközi szinten – miközben intenzívebbé vált a szerződéses katonák toborzása – egyre gyakrabban merültek fel az önkéntes tartalékosokkal kapcsolatos kérdések, mivel egyre nagyobb számban és speciális felkészültséggel lett volna rájuk szükség.

Magyarországon ugyancsak a relatíve kevés, speciális tudással rendelkező tartalékosok biztosítása dominálta az önkéntes tartalékosokkal kapcsolatos szakmai közbeszédet, például: „funkcionális szakérők" biztosítása[28] az afganisztáni feladatokhoz; NATO stabilizációs és újjáépítési képességhez civil szakértők felkérése.[29] Az igényelt feladatokhoz szükséges, tartalékos katonaként szolgáló civil szakértőket azonban elenyésző számban sikerült biztosítani.[30] Ez nem tekinthető magyar sajátosságnak, szinte minden NATO ország hasonló nehézségekkel küzdött, illetve küzd, akár tartalékosként, akár civilként kíván katonai misszióba küldeni szakértőket.[31]

A honvédség tartalék állománya biztosításának egyéb kérdései, amelyek a békés Európa reményével háttérbe szorultak – mint például a hadköteles fiatalok nyilvántartása, a kiképzett tartalékosok számának csökkenése – alig merültek fel.

Mindeközben a 21. század magyar társadalmában a biztonsághoz, védelemhez kapcsolódóan bizonyos trendek egyértelművé váltak. Ilyen az államtól független, privát biztonságot garantáló vállalkozások jelentőségének növekedése,[32] vagy éppen a közbeszédben és a divatban (terepmintás ruha, kopaszra borotvált fej) is tetten érhető erő kultusza. A katonás megjelenés és a honvédelmi hagyományok ápolása is egyfajta divathullámmá nőtte ki magát.[33] A 21. század első évtizedének második felében az európai integráció és a gazdasági válság radikális irányban is az államtól független paramilitáris csoportok[34] létrejöttét, illetve intenzívebb tevékenységét eredményezte. A honvédség önkéntes tartalékos rendszere azonban nem tudott olyan minőséget felmutatni, ami vonzó alternatívát kínált volna a nemzeti identitás erősítése, valamint a militarizmus iránt vonzódó egyének, csoportok számára. Gyakorlatilag a militarizmus úgy született újjá, hogy sem jelentős katonai részvételi arány, sem hatalmas katonai arzenál nem volt jelen a társadalomban. Ennek időben való felismerése talán segíthetett volna abban, hogy a tartalékos rendszer korszerűsítésével az állam által kontrollált keretek között tartsa a rendhez és egyenruhához vonzódókat, ezzel szolgálva az ország biztonságát, valamint a honvédség humánerőforrás hiányának csökkentését. Az önkéntes tartalékos rendszer fejlesztése azonban politikai és költségvetési támogatás híján elnapolódott.

Az európai államok közötti katonai összecsapást hosszú ideig nem tartották valószínűnek a szakértők, azonban a 2008-as orosz–grúz háború, majd

[26] Kiss J. László: Az új terrorizmus, avagy a biztonság és a háború metamorfózisa. In: Válaszok a terrorizmusra. Szerk. Tálas Péter. Budapest, SVKH–Chartapress, 2002. 46–48. o.

[27] Molnár Ferenc: Napjaink domináns konfliktusa és az adaptív haderő. *Nemzet és Biztonság*, (2011) 1. sz. 50. o. (http://www.nemzetesbiztonsag.hu/regi_szamok.php?rsz=2&ev=2011&szam=1; letöltve: 2018. október 28.)

[28] A funkcionális szakértőknek a következő területeken kell hozzájárulni a katonai műveletek sikerességéhez: közügyek; humanitárius segítségnyújtás; polgári infrastruktúra; kulturális ügyek. Fő feladataik a civil környezet értékelése a funkcionális szakterületnek megfelelően; szakértői elemzések-értékelések, előrejelzések-javaslatok készítése a civil és katonai erőforrások alkalmazására; a műveleti terv sikerét biztosító alapvető projektek tervezése, szervezése, végrehajtása; igény szerint közvetlen technikai támogatás biztosítása. 36/2015. (VII. 21.) HM utasítás, a Magyar Honvédség Civil-katonai Együttműködési Funkcionális Szakértői Csoport létrehozásának, készenlétének, felkészítésének és ellátásának szabályozásáról

[29] Molnár Ferenc: Egy sikeresebb válságkezelés felé: a civil szakértelem szükségessége a NATO stabilizációs és újjáépítési feladatai során. *Nemzet és Biztonság*, (2012) 4. sz. 10–23. o.

[30] Guba István: Afganisztáni CIMIC műveleti tapasztalatok. *Új Honvédségi Szemle*, (2016) 144. évf. 5. sz. 163–164. o.

[31] Az Obama-kormányzat a civil szakértők afganisztáni jelenlétének jelentős növeléséről döntött (civilian surge), de ez messze nem lett olyan sikeres, mint azt remélték. John Wendle: Whatever Happened to the Civilian Surge in Afghanistan? (http://content.time.com/time/world/article/0,8599,2087066,00.html; letöltve: 2018. október 28.)

[32] Felméry Zoltán: A belbiztonságra fordított magánkiadások mértéke. *Nemzet és Biztonság* (2016) 3. sz. 125–138. o.

[33] Pl.: Magyar Huszár és Katonai Hagyományőrző Szövetség; I. Magyar Királyi Honvéd Hagyományőrző Egyesület

[34] Akik megállítására Pintér parancsot kapott – Félkatonai szervezetek Magyarországon. (http://www.origo.hu/itthon/20110318-harom-magyar-garda-es-egyeb-nemzeti-radikalis-felkatonai-szervezetek-magyarorszagon.html; letöltve: 2018. október 25.) Hamvay Péter: Így néz ki a hazai paramilitáris hadszíntér a Nemzeti Arcvonal kiiktatása után. (https://hvg.hu/itthon/201647__paramilitaris_szervezetek__ultrak__tekakcio__harcosok_klubjai; letöltve: 2018. október 30.)

2014-ben a Krím félsziget újszerű katonai megoldással Oroszországhoz való csatolása, valamint az orosz–ukrán háború Kelet-Ukrajnában ismét egy európai háború lehetőségét támasztotta alá. Ezzel pedig az európai haderők és köztük a Magyar Honvédség fejlesztése is szükségessé vált.

Változik a világ

A nemzetközi katonai műveletek egyre komolyabb terhet jelentettek a nyugati haderők, köztük a Magyar Honvédség számára is. A megfelelő számú önkéntes katona biztosítása a nemzetközi gazdasági válság által behatárolt költségvetési keretek között komoly nehézséget jelentett. Ugyanakkor egyes feladatok önkéntes tartalékosokkal való végrehajtása reális és költséghatékony opciónak tűnt. Ennek nyomán 2008-ban megkezdődött a jogilag létező, de kevés eredményt hozó önkéntes tartalékos rendszer felülvizsgálata. Ez időben egybeesett a Koszovó önálló államisága körüli nemzetközi feszültséggel, valamint az orosz haderőreform tesztjeként is érzékelt rövid ideig tartó, de a regionális status quo-t megváltoztató orosz–grúz háborúval. Elméletileg megkezdődött az európai, államok közötti fegyveres konfliktus lehetőségének újraértékelése, de Európában ez egyelőre nem realizálódott sem növekvő védelmi kiadásokban, sem haderőfejlesztésekben.[35]

A 2010-es parlamenti választások eredményeképpen új politikai irányt vett Magyarország, amelynek nyomán a Magyar Honvédség a korábbiaknál nagyobb figyelmet kapott. Az új honvédelmi vezetés kiemelt kérdésként kezelte az önkéntes tartalékos rendszert és annak megújítását hirdette meg. A 2014-ben kezdődött orosz–grúz válság következtében pedig olyan helyzet állt elő, ami megteremtette a haderő tartaléka fejlesztését egyértelműen támogató körülményeket. Ennek köszönhetően a tartalékos katonák toborzása és létszáma a védelempolitikai közbeszéd és a hivatalos politikai kommunikáció kiemelt részévé vált. 2015-ben, az ország déli határaihoz érkezett menekültekből és migránsokból álló tömeg, valamint ennek a helyzetnek a kezelése (ideiglenes biztonsági határzár építés) pedig újabb lendületet adott a tartalékról folyó diskurzusnak. Az alapvetően új szemlélettel közelített tartalékos rendszer több aspektusa különböztethető meg.

Az egyik katonai szakmai: kiképzett tartalékkal kell rendelkeznie a haderőnek. A másik katonaszociológiai: a haderő társadalmi integrációja összefügg a haderő hatékonyságával, vagyis a honvédség és a társadalom kapcsolatát erősíteni kell. Egy további aspektusa nemzetpolitikai: a haza védelme nemzeti ügy, így ennek a tematikának a nyilvános megjelenése és az abba bevont

[35] European Defence Agency: EU and US government Defence spending. (https://www.eda.europa.eu/info-hub/press-centre/latest-news/12-01-25/EU_and_US_government_Defence_spending; letöltve: 2018. október 29.)

állampolgárok számának növelése kulcsfontosságú. Végül pedig egy tisztán pártpolitikai aspektus is jelen volt: a tartalékosok létszámának emelkedése egyértelműsíti a korábbi kormányok mulasztását.

A tartalék kérdésének fókuszba kerülését támasztotta alá az a tény is, hogy a kötelező katonai szolgálat felfüggesztése óta eltelt egy évtized. Ez az időszak egyrészt a haderő és a társadalom eltávolodását, másrészt pedig a kiképzett tartalékosok számának csökkenését is eredményezte. A hadkötelezettség 18 és 40 év közötti férfiakra terjed ki, így a valamikor sorkatonaként szolgált hadkötelezettek létszáma alacsony volt. Akik pedig aktuálisan is kiképzettnek tekinthetők, azok létszáma drasztikusan lecsökkent. Jóllehet a haderő tartalék iránti égető szükségletét a rövid idő alatt meghozott politikai döntések és a nyomukban változó jogszabályok 2011–2012-ben látványosan enyhítették az egyenruhások korkedvezményes nyugdíjának megszüntetésével, a tartós megoldáshoz alaposabban kidolgozott és komplexebb rendszerre volt/van szükség.

A tartalék iránti igény katonai szervezeti oldalról részben mennyiségi kérdéseket vet fel, amikor váratlan, védelmi jellegű feladatokat kell végrehajtani, ahol a katonai szervezettség és fegyelmezett feladatvégrehajtás kiemelten fontossá válik (például: ideiglenes határzár építés). Mennyiségi és a kiképzés minőségét érintő kérdések egyaránt érdekessé válnak, amikor a katonai műveletek során veszteséget kell pótolni. Ilyen feladata gyakorlatilag és szerencsére a II. világháború óta nem volt a honvédségnek. Ugyanakkor a katonai szervezet egyik kiemelt sajátossága, hogy úgy készül alapvető feladatai végrehajtására, hogy anyagi és humán veszteséggel számol.

Az elmúlt több mint egy évtized azonban nem csak mennyiségi kérdéseket vetett fel, hanem azt is, hogy milyen tartalékra van szükség. Ezt a kérdésfelvetést pedig két fejlemény teszi hangsúlyossá és vélhetően ezek fogják meghatározni a tartalékos rendszer fejlesztésének további útját is. Az egyik ilyen az orosz–ukrán konfliktus során sikerrel alkalmazott hibrid hadviselés. Ez hívta fel a figyelmet az európai országok ellenálló képessége fokozásának szükségességére, amely a tartalék kérdésének újragondolását igényli. A másik az információs technológia egyre gyorsuló fejlődése és egyre több területen kialakuló meghatározó szerepe (például: kibervédelem). Ez pedig speciálisan képzett szakembereket igényel, akiknek honvédelmi szempontból kiemelt szerepe lehet, de nem feltétlenül állandóan, főállásban.

Összegzés

Mindent összevetve megállapítható, hogy a haderő tartalékával kapcsolatosan jelentkező katonai szakmai feladatok jelentős változáson mentek át az elmúlt több mint két évtized során. A tartalékos rendszerrel szemben támasztott követelmények azonban a szakmai igényeket megelőzően biztonság- és védelempolitikai, belpolitikai és nem utolsó sorban társadalmi-kulturális jellegűek.

Ez az összefüggés arra is rámutat, hogy nem sajátosan magyar, nem csak a Magyar Honvédséget érintő kihívásokról, illetve azok változásáról van szó a tartalékos rendszer tekintetében.

A hidegháború vége, a szövetségi rendszerek változása, adott esetben államok megszűnte, illetve létrejötte, azok politikai stratégiai érdekei döntően befolyásolják a haderők szerepét. A haderők feladatainak változása, valamint az általuk alkalmazott technikai eszközök és eljárások pedig döntően befolyásolják a tartalékkal kapcsolatos követelményeket. Mindezek eredőjeként változik (és mint e kötet rámutat, változott) a honvédség hadkiegészítés rendszere is. Annak pedig minden esetben alkalmazkodni kell az adott időszak társadalmi-kulturális viszonyaihoz, hogy megvalósíthatók legyenek és végső soron a haderő hatékony működését legyenek képesek szolgálni.

Felhasznált irodalom

A honvédelem négy éve 1998–2002. Budapest, Zrínyi Kiadó, 2002.

A honvédelem négy éve 2002–2006. Budapest, Zrínyi Kiadó, 2006.

A peresztrojka negyed évszázada. *Múlt-Kor*, 2011. február 24. (https://mult-kor.hu/20110224_a_peresztrojka_negyed_evszazada; letöltve: 2018. október 29.)

Stanislav ANDRESKI: Military Organization and Society. University of California Press. Berkeley, 1968.

James BURK: Thinking Through the End of Cold War. In: The Military in New Times (1994), Wetview Press.

Andrew COTTEY: East-Central Europe After the Cold War. London, Macmillan, 1995.

European Defence Agency: EU and US government Defence spending. (https://www.eda.europa.eu/info-hub/press-centre/latest-news/12-01-25/EU_and_US_government_Defence_spending; letöltve: 2018. október 29.)

FELMÉRY Zoltán: A belbiztonságra fordított magánkiadások mértéke. *Nemzet és Biztonság*, (2016) 3. sz. 125–138. o.

GUBA István: Afganisztáni CIMIC műveleti tapasztalatok. *Új Honvédségi Szemle*, (2016) 5. sz. 163–164. o.

GYIMESI Gyula – MOLNÁR Ferenc: A magyar társadalom viszonya a terrorizmus egyes kérdéseihez. In: Válaszok a terrorizmusra II. A politikai marketing csapdájában. Szerk. Tálas Péter. Budapest, Mágus Stúdió Kkt., 2006.

HAMVAY Péter: Így néz ki a hazai paramilitáris hadszíntér a Nemzeti Arcvonal kiiktatása után. (https://hvg.hu/itthon/201647__paramilitaris_szervezetek__ultrak__tekakcio__harcosok_klubjai; letöltve: 2018. október 30.)

KÁDÁR Pál: Megjegyzések az önkéntes tartalékos rendszer felülvizsgálatának margójára. *Hadtudomány*, (2009) 1–2. sz.

KISS J. László: Az új terrorizmus, avagy a biztonság és a háború metamorfózisa. In: Válaszok a terrorizmusra. Szerk. Tálas Péter. Budapest, SVKH – Chartapress, 2002.

KLADEK András – KOROKNAY Csaba – KUTI Ferenc – MOLNÁR Ferenc – UJHÁZY László: „Haderő-átalakítás 2004" pályázat. Az önkéntes tartalékos munkáltató támogató program. *Hadtudományi Tájékoztató*, Budapest, 2005.

LÁZÁR Guy: Mindig van valami – közvélemény kutatások a nemzetközi helyzet alakulásáról. *JEL-KÉP* 1989. 4. sz.

MOLNÁR Ferenc: A közvélemény alakulása a biztonságról és a haderők szerepéről a Cseh Köztársaságban, Lengyelországban és Magyarországon. *Új Honvédségi Szemle*, (2000) 8. sz.

MOLNÁR Ferenc: A sorkatonai szolgálat intézménye a NATO csatlakozás küszöbén In: A NATO és a magyar politika. Szerk. Glatz Ferenc. Budapest, MTA SZKI–MEH-MTA Stratégiai Kutatasok, 1999.

MOLNÁR Ferenc: Egy sikeresebb válságkezelés felé: a civil szakértelem szükségessége a NATO stabilizációs és újjáépítési feladatai során. Nemzet és Biztonság, 2012. 4. sz. 10–23. o. (http://www.nemzetesbiztonsag.hu/cikkek/nb_2012_4_04_molnar_ferenc.pdf; letöltve: 2018. október 29.)

MOLNÁR Ferenc: Napjaink domináns konfliktusa és az adaptív haderő. *Nemzet és Biztonság*, (2011) 1. sz. 50. o. (http://www.nemzetesbiztonsag.hu/regi_szamok.php?rsz=2&ev=2011&szam=1; letöltve: 2018. október 28.)

Morris Janowitz koncepciójának újrafelfedezése a 1990-es években. Marina NUCIARY: Flexibility towards Diversity – New Skills for Military Personnel in PSO. (http://www.nato.int/ims/2002/cwinf2002/cwinf-03a.pdf; letöltve: 2018. október 29.)

RÁCZ András: A hibrid hadviselés és az ellene való védekezés. *Seregszemle*, (2016) 2. sz. 7–20. o. (https://honvedelem.hu/files/files/59672/seregszemle_2016_02.pdf; letöltve: 2018. október 29.)

Martin SHAW: Post-Military Society – Militarism, Demilitarization and War at the End of the Twentieth Century. Polity Press. Cambridge, 1991.

TÓTH Sándor: A Magyar Honvédség imázsának aktuális kondíciói és arculatának néhány stratégiai dimenziója. ZMNE PhD értekezés. Budapest, 2002.

John WENDLE: Whatever Happened to the Civilian Surge in Afghanistan? (http://content.time.com/time/world/article/0,8599,2087066,00.html; letöltve: 2018. október 28.)



SZÉKELY ZOLTÁN ALEZREDES: AZ ÖNKÉNTES TARTALÉKOS RENDSZER FEJLESZTÉSE A KEZDETEKTŐL A TERÜLETVÉDELMI ERŐK ALAPJAINAK LERAKÁSÁIG

Absztrakt
A tanulmány összefoglalót ad az önkéntes tartalékos rendszer fejlesztésének első 15 évéről. Bemutatom a jogi szabályozói háttér kialakítását, a fejlesztés adott fázisában érvényesülő elsődleges szempontokat, célkitűzéseket. Rámutatok azokra a tényezőkre, amelyek a fejlesztés során hátráltatták a kitűzött célok elérését.

Kulcsszavak: önkéntes tartalékos rendszer, sorkatonai szolgálat, önkéntes haderő, jogszabályi háttér, munkáltatói ösztönzés, kompenzáció.

Bevezetés

Az európai és a magyarországi biztonsági helyzet jelentős változáson esett át az elmúlt évtizedekben. Míg korábban az Európától távoli, esetleg az EU perifériáján jelentkező konfliktusok jelentettek kiemelt biztonsági kockázatot és az érdekek sérelmét, ma a közösség egészének stabilitása, belső biztonsága, és az EU keleti és déli államainak területi szuverenitása néz szembe kihívásokkal. A kialakult helyzet már Magyarországon is közvetlenül érezteti hatását. Az európai biztonsági környezetet többek között a következő fontos, alapvetően negatív tényezők határozzák meg: 2001-től az amerikai terrortámadások hatására megindult terrorellenes háború, 2007–2008-tól kezdődött pénzügyi, majd gazdasági válság máig ható társadalmi következményei, vagy az utóbbi időkben a transzatlanti kapcsolat hullámvölgyeit kihasználni és befolyásolni próbáló egyre aktívabb orosz külpolitika.

A 2010-ben hivatalba lépett honvédelmi vezetés a korábbi évekre jellemző tapogatózó útkeresés után célratörő határozottsággal újította meg a Magyar Honvédség tartalékos rendszerének, ezen belül az önkéntes tartalékos rendszer (a továbbiakban: ÖTR) fejlesztését. Ezt az indokolta, hogy a 2005 után teljes önkéntességre épülő haderőt támogató tartalékos rendszer békeidőszaki pilléreként létrehozott önkéntes tartalékos komponens gyakorlatilag működésképtelenné vált, nem biztosította a honvédség minimális igényeit sem. Az ÖTR alulfejlettsége és a hadkötelesekre vonatkozó nyilvántartási rendszer szintén kétezres évek közepén történt felfüggesztése miatt a Magyar Honvédség mind a béke-, mind a különleges jogrend időszakára alkalmazható tartalék

és hadkiegészítési erő nélkül maradt, ami a fenti biztonsági környezetben hosszútávon nem jelentett fenntartható állapotot.

Írásomban az ÖTR fejlesztésének kezdeteitől mutatom be azt az utat, amelynek eredményeképp mára sok ezer főt számláló önkéntes tartalékos erő támogatja a Magyar Honvédséget feladatai végrehajtásában már békében is, emellett újra megteremtődött a különleges jogrendben behívható és alkalmazható, törvényi kötelezettségre alapuló tartalékos komponens jogszabályi háttere is. Újabb eredményként ki kell emelni, hogy a tartalékos rendszer továbbfejlesztéseként az utóbbi években megkezdődött egy tervezetten 20 ezer főt számláló, területi elven szervezett tartalékos erő létrehozása is.

Ezek a korábban megindult változások lehetővé teszik, alapját jelentik annak, hogy egy korszerű, a kor biztonsági kihívásainak és kockázatainak megfelelni tudó, a honvédséget békében és különleges jogrendben is támogatni képes tartalékos erő épüljön ki a 2017. évben megindult Honvédelmi és Haderőfejlesztési Program keretében.

Az önkéntes tartalékos rendszer kiépítése (2001–2005)

A professzionális haderő erősítésének kezdeti lépései között, az önkéntes tartalékos szolgálat előnyeinek tudatában, már 1995-ben megkezdődött az ÖTR bevezetésének megalapozása. A folyamatot támogatta az 1999-es NATO csatlakozás is, azonban csak 2000-ben került az ezt támogató kormányzati szándék megfogalmazásra. Az ÖTR koncepcióját 1999-ben fogadta el a Honvéd Vezérkar Katona Tanácsa (HVK KT), amely a kidolgozó munka alapját képezte a továbbiakban.[1]

Az ÖTR-re vonatkozó részletes kidolgozói munka, hosszas szakmai, társadalmi vita után és mellett, 2000-ben kezdődött meg. Az önkéntes tartalékos rendszer bevezetését ekkorra az tette közvetlenül szükségessé, hogy a sorkatonai szolgálat időtartamának fokozatos, 6 hónapra történő csökkentése miatt 2001-re a korábbiakban jellemzőnél alacsonyabb felkészültségű sorkatonák szereltek le, és a kiképzettségük kevésbé elégítette ki az akkori rendszer szerinti tartalékosokkal szembeni követelményeket.

Ezen kívül további meghatározó szempont volt, hogy a hadköteles tartalékos katonák békében csak önkéntes jelentkezés alapján voltak vezényelhetők az országhatáron kívüli feladatra, ami a haderő NATO szövetségi keretek között történő alkalmazásához kapcsolódó igényeknek nem felelt meg. Az új, magasabb követelmények teljesítése a tartalékos hadkötelesek alkalmazása mellett csak önkéntes tartalékos katonákkal volt megvalósítható. A legnagyobb nehézséget az jelentette, hogy meg kellett találni az akkori harckészültségi, mozgósítási, alkalmazói követelmények, és a költségvetési lehetőségek közötti összhangot.

[1] Kladek András – Nagy Gyula – Koroknai Csaba: Az önkéntes tartalékos rendszer és bevezetésének helyzete, feladatai. MH Hadkiegészítő Parancsnokság, 2002. (http://www.kladek.hu/andras/cikkeim/; letöltve: 2015. december 10.)

Az elérendő önkéntes tartalékos létszámot kezdetben 6000 főben állapították meg. A terv szerint a reagáló erők teljes tartalékos állománya önkéntes lett volna, ez hozzávetőleg 1500 főt jelentett. A fővédő erőknél a tartalékos beosztások parancsnoki és kulcsbeosztású állományát tervezték önkéntesekkel (hozzávetőleg 4000 fő), az egyéb erőknél csak a fontosabb beosztású tartalékos parancsnoki állományt tervezték önkéntes tartalékos katonákkal (mintegy 500 fő).

A feltöltés ütemezését öt évre tervezték:

- 2002-ben 500 fő került volna a reagáló erőkhöz;
- 2003-ban 1000 fő, a reagáló erők teljes állományra történő feltöltése szerepelt a tervben (elsősorban Tata, Hódmezővásárhely, az összlétszám tervezetten 1500 fő);
- 2004-ben 2000 fő került volna a fővédő erőkhöz (év végi létszám így elérte volna a 3500 főt);
- 2005-ben 2000 főt terveztek a fővédő erők állományába (teljes létszám ekkor tervezetten eléri az 5500 főt);
- 2006-ban további 500 fő került volna az egyéb erők állományába (év végi létszám 6000 fő).

Kihívást jelentett annak eldöntése, hogy az önkéntes tartalékosokat milyen fegyvernemeknél, milyen beosztásokban alkalmazzák, de ebben az időben tisztán önkéntes tartalékos alegységek szervezésére is született döntés.

2002 novemberében kezdődött meg az első 500 önkéntes tartalékos megszerzésére irányuló toborzás, és elmondható, hogy az új szolgálati forma a visszafogott toborzás ellenére is jelentős érdeklődést váltott ki. Az állomány feltöltése azonban meghiúsult többek között az alábbi okok miatt[2]:

- Önkéntes tartalékos beosztásokba a volt hivatásos, szerződéses katonák jelentkeztek nagyobb számban. A szolgálati hierarchia és a rendfokozat tekintélyének védelme érdekében kialakított szabályrendszer alapján, az aktív szolgálatban viseltnél legfeljebb egy rendfokozattal alacsonyabb szintű beosztásokat lehetett betölteni, így a magasabb rendfokozattal jelentkezőket akkor el kellett utasítani.
- A jelentkezők egy részét a külföldi szolgálat, az ott elérhető, az itthoni fizetésekhez képest magas napidíj, az idegen országok megismerésének lehetősége motiválta, azonban az akkor érvényes szabályozók szerint nem volt lehetőség kizárólag missziós feladatra történő jelentkezésre.

[2] Kladek András: Az önkéntes tartalékos rendszer bevezetésének tapasztalatai, problémák és megoldások. MH Hadkiegészítő Parancsnokság, 2003. (http://www.kladek.hu/andras/cikkeim/; letöltve: 2015. december. 10.)

– Az önkéntes tartalékosok alacsony száma és az általuk képviselt elhanyagolható katonai képesség miatt a kapcsolódó kiképzési programok és a rendszer fejlesztésének kérdései kevés figyelmet kaptak. Ez az általános hadkötelezettség időszakában nem jelentkezett komoly problémaként, hiszen rövid távon a Magyar Honvédség az alapfeladatait képes volt ellátni a rendelkezésre álló hadköteles tartalékosok és szerződésesek alkalmazásával.

– Az önkéntes tartalékos ruházati ellátmányra csak aktív szolgálata alatt volt jogosult, társasági egyenruhát egyáltalán nem kapott, hadigyakorló egyenruháját nem vihette haza, azt a katonai szervezet tárolta. Ez negatívan befolyásolta a tartalékosok szervezeti kötődését.

– További negatív tényező volt, hogy az önkéntes tartalékos csak a katonai szolgálat alatt volt jogosult a katonai egészségügyi szolgáltatások igénybevételére, az nem terjedt ki a rendelkezésre állás időszakára, és családtagjaira sem.

– Az önkéntes tartalékos rendszert a polgári élet oldaláról nem támogatta hatékony, a munkáltatók számára kialakított kompenzációs/ösztönző rendszer, amely motiválta volna a civil szféra munkáltatóit, hogy önkéntes tartalékosokat foglalkoztassanak. Összességében megállapítható, hogy a kiépítés időszakában a munkáltatók hajlandósága alacsony volt munkaerő-, esetleg profitkiesést generáló tartalékosok alkalmazására, ez negatívan befolyásolta a jelentkezési hajlandóságot is.

– Problémaként jelentkezett, hogy ez a fajta szolgálatteljesítési mód és állománycsoport korábban ismeretlen, bizonyos tekintetben idegen volt a Magyar Honvédség akkori rendszerétől, így nem csak a társadalom egésze, hanem a hivatásos, valamint a szerződéses állomány körében is fokozott erőfeszítést kellett fordítani az új típusú tartalékos rendszer bemutatására, a rendszer hasznosságának megértetésére. A parancsnoki állomány idegenkedett az önkéntes tartalékos státuszok feltöltésétől, megkérdőjelezték a tartalékosok alkalmazhatóságát az akkor még a sorkatonákra jellemzőnél is alacsonyabb fokú kiképzettségi szint miatt.

– A kérdéses időszak azonban egybeesett a Magyar Honvédség strukturális átalakítása és létszámcsökkentése aktuális feladataival, amely nehezítette a belső és külső kommunikáció hatékonyságát.

A hivatásos haderő bevezetése, a rendszer felülvizsgálata (2005–2010)

A kezdeti mintegy 300 főt jelentő viszonylagos felfutás után az önkéntes tartalékosok létszáma a toborzás megindítását követően egyre inkább, akár több nagyságrenddel is elmaradt a tervezettől. Ennek egyik oka, hogy az állomány feltöltésének további lépcsőit nem vezették be. A professzionális haderőre való áttérés széleskörű társadalmi támogatása 2004-ben ugyan minden kétséget

kizáróan megvolt, ez a támogatás azonban elsődlegesen a kötelező sorkatonai szolgálat megszüntetésének szólt, nem feltétlenül foglalta magába az állampolgárok hajlandóságát az önkéntes tartalékos, és általában a katonai szolgálatteljesítésre. Ebben az időszakban az érdeklődők jelentkezése is csupán szórványosnak mondható. A regisztráltak száma 2008 közepén országosan is csak 24 fő volt, melyből 17 fő jelentkezett a szolgálatra, közülük 16 fővel kötöttek szerződést a katonai szervezetek parancsnokai. Ezek a számadatok a további években is jellemezték az önkéntes tartalékos rendszert, amely gyakorlatilag tetszhalott állapotba került.

A Magyar Honvédség és ezen belül az éppenhogy vegetáló tartalékos rendszer szempontjából fontosabb dátum volt a 2005-ös év. 2005-öt követően, a sorozás békeidejű megszüntetésével hazánkban megváltozott a haderőszervezés alapfilozófiája, a cél egy kis létszámú, magasan kvalifikált, önkéntesekből álló, professzionális haderő fenntartása és fejlesztése lett, szakítva a hadkötelezettségen alapuló tömeghadsereg-szervezési elvekkel és célkitűzésekkel. A Magyar Honvédség katonaállománya ez idő óta békében hivatásos és szerződéses, valamint önkéntes tartalékos állományú katonákból áll, mely minősített időszakban – az Országgyűlés döntését követően – kiegészül a hadkötelezettség alapján szolgálatot teljesítőkkel. Ebben az időszakban talán az egyetlen komolyabb eredményként könyvelhető el, hogy a honvédelemről és a Magyar Honvédségről szóló 2004. évi CV. Törvény (Hvt.) elfogadásával határozták meg először az önkéntes tartalékos katonai állományt törvényi szinten.

Másik oldalról viszont a tartalékos rendszer számára súlyos csapást jelentett, hogy a Hvt. 2005. január 1-jei hatályba lépése a békeidőszaki katonai nyilvántartás rendszerét is átalakította. A bejelentési kötelezettség megszüntetésével és a nyilvántartások lezárásával a különleges jogrendben aktiválásra kerülő, hadkötelezettség/törvényi kötelezettség alapján szolgálatot teljesítő tartalékos állomány behívásának lehetősége így gyakorlatilag megszűnt. Az előbbiek eredményeként, az önkéntes tartalékos rendszer működésképtelensége és a hadkötelesekre vonatkozó nyilvántartási rendszer felfüggesztése miatt a Magyar Honvédség mind békében, mind háborúban tartalék nélkül maradt.

Az akkori vezetés csak viszonylag lassan ismerte fel a helyzet tarthatatlanságát. Végül az Országgyűlés – dr. Simicskó István, akkori ellenzéki képviselő, későbbi honvédelmi miniszter önálló indítványának elfogadásával – a Magyar Honvédség önkéntes tartalékos rendszerének felülvizsgálatáról szóló 80/2008. (VI. 13.) OGY határozatában felkérte a kormányt, hogy hozzon létre szakértő bizottságot a Magyar Honvédség önkéntes tartalékos rendszere feladat- és feltételrendszerének felülvizsgálatára.

A fenti OGY határozatban meghatározottak szerint, a felülvizsgálat elvégzésére létrehozott munkacsoport széleskörűen végrehajtott elemzést követően, 2008-ban jelentést állított össze a kormány számára. A munkacsoport által elkészített jelentés az alábbi fejlesztési célokat határozta meg:

– Szükséges a Magyar Honvédség szempontjából valós harcértéket képviselő önkéntes tartalékosok rendelkezésre állásának biztosítása.

– Kiemelt fejlesztési feladat az önkéntes tartalékos katonák számának nagyságrendi növelése (mintegy 4000 főre[3]).

– Lehetővé kell tenni az állampolgárok részére a honvédelmi feladatokban történő aktívabb közreműködést.

A fentieken túl a jelentés szükségesnek ítélte a munkáltatói/munkavállalói pozíciók erősítésére vonatkozó szabályok kialakítását az önkéntes tartalékos szolgálatra jelentkezők számának fokozása érdekében, egy hatékonyan működő kompenzációs/ösztönző rendszer kialakításával.

A felülvizsgálat eredményeivel kapcsolatban a 2008. október 28-án megrendezett ötpárti értekezlet jelentős többséggel[4] támogatta a jelentéstervezetben foglaltakat, a pártok nagy várakozással tekintettek a fejlesztés elé.

Az Országgyűlés a 124/2008. (XII. 3.) OGY határozatban[5] döntött a jelentésben meghatározott fejlesztési célokat figyelembe véve az önkéntes tartalékos rendszer megújításáról. Az új rendszer működésének, illetve a toborzás megkezdésének határidejét a fejlesztésről szóló OGY határozat elfogadásának időpontjához képest mintegy négy évvel, a következő kormányzati ciklusra eltolva, 2012. január 1-jére tűzték ki. A rendszer kiépítésére vonatkozóan a tárca a honvédség kiképzési kapacitásának figyelembe vételével évi 400-400 fővel, 10 év alatt tervezte feltölteni az akkor meghatározott 4000 fős keretet. A fejlesztési feladat időbeli elnyújtásának szakmai indoka a finanszírozás biztosíthatósága volt.

A tartalékos rendszer kiépítése során a tárca nem tervezte a kapcsolódó törvényi háttér újraszabályozását, az önkéntes tartalékos rendszer rendeltetésének, és ehhez kapcsolódóan a tartalékos állomány kategóriák szerinti differenciálását. A rendszer működését a hatékonyabb toborzás, a katonai szervezetek fogadóképességének növelése útján kívánta biztosítani. Ez azonban egyúttal azt is jelentette, hogy a törvényi kötelezettség által biztosított, különleges jogrendben sorozott tartalékos állomány felállítása továbbra is nehézségekbe ütközött.

[3] A Magyar Honvédség részletes bontású létszámáról szóló 106/2007. (XII. 6.) OGY határozat módosításáról szóló 51/2009. (VI. 18.) OGY határozat elfogadásával az Országgyűlés jóváhagyta a tartalékos rendszer fejlesztésére vonatkozó létszámjavaslatot.

[4] Az SZDSZ kivételével valamennyi párt elfogadta a fejlesztési koncepciót.

[5] A Magyar Honvédség önkéntes tartalékos rendszerének felülvizsgálatáról szóló 80/2008. (VI. 13.) OGY határozat alapján elvégzett vizsgálat elfogadásáról és a kapcsolódó feladatokról szóló 124/2008. (XII. 3.) OGY határozat.

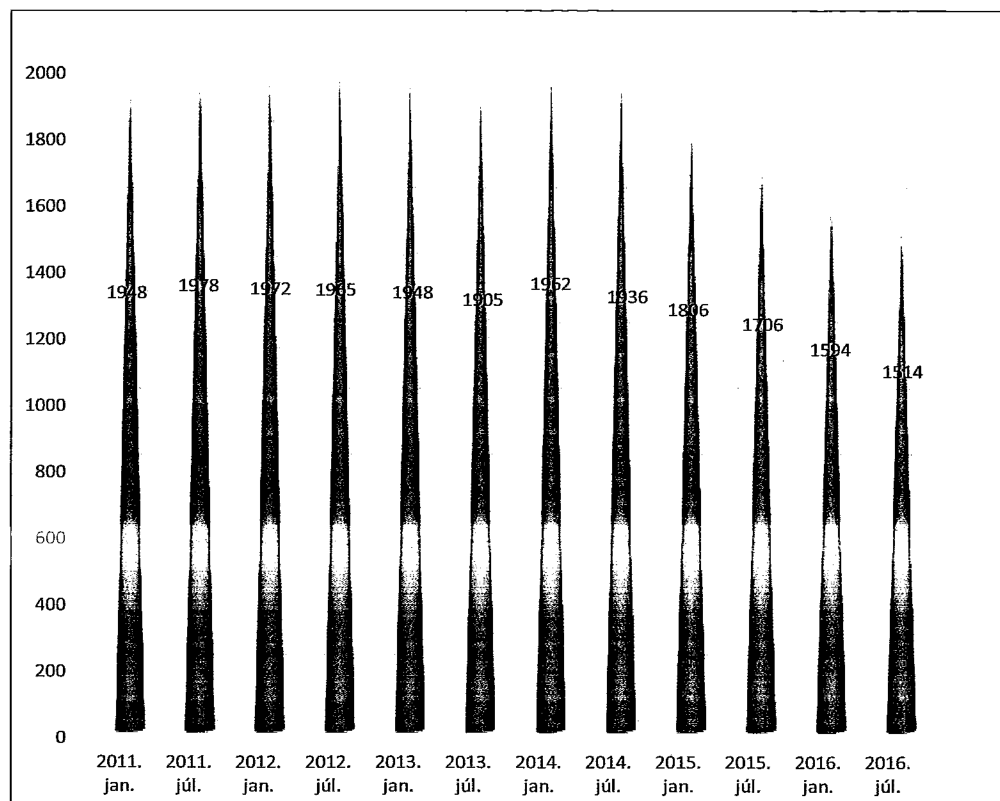
A tartalékos rendszer újraélesztése (2010–2015)

A rendszer fejlesztése valós lendületet csak a 2010-ben hivatalba lépett kormány döntései nyomán kapott. A fejlesztés elvi kidolgozó és koordinációs feladatainak elvégzése 2010. év végéig megtörtént, ekkor a tartalékos rendszert törvényi szinten újraszabályozták, ami kiterjedt mind az önkéntesség elve alapján szolgálatot vállaló önkéntesekre, mind pedig a különleges jogrend egyes eseteiben törvényi kötelezettség alapján újra bevezethető, sorozással a honvédség állományába kerülő tartalékosokra. Az Alaptörvény XXXI. cikk (2) bekezdésébe is bekerült, hogy Magyarország önkéntes honvédelmi tartalékos rendszert tart fenn. Az ÖTR szervezése során ebben az időszakban már a honvédelemről és a Magyar Honvédségről, valamint a különleges jogrendben bevezethető intézkedésekről szóló 2011. évi CXIII. törvény (Hvt.) 36. §-t kellett alapul venni. Ez tartalmazta az MH törvényben rögzített katonai feladatait, amelynek megfelelően, az önkéntes tartalékos állomány feladatait az MH szervezeti keretein belül, annak integráns részeként kell végrehajtania. A különböző feladatcsoportok figyelembevételével megkezdődött az önkéntes tartalékos állomány feladat és alkalmassági követelmények szerinti differenciálása.

2010-ben az OGY által engedélyezett önkéntes tartalékos létszámot 8000 főben határozták meg, a rendszer dinamikus fejlesztésének köszönhetően az MH 2016 novemberében már mintegy 1500 fő önkéntes védelmi tartalékossal (ÖVT) és 3800 önkéntes műveleti tartalékossal (ÖMT) rendelkezett. Az MH ÖTR megújításának első szakaszában, 2011. január 1-jétől, az MH kijelölt objektumainak őrzés-védelmi feladatait ellátó Fegyveres Biztonsági Őröket (FBŐ) vettek fel önkéntes védelmi tartalékosként. Az ÖVT-ket az MH 2. Honvédelmi Dandár állománytáblájában rendszeresített őr beosztásokra szerződtették, és béke idején egyetlen gazdálkodó szervezet, a Honvédelmi Minisztérium Elektronikai, Logisztikai és Vagyonkezelő Zártkörűen Működő Részvénytársaság (HM EI Zrt.) alkalmazottjaként fegyveres biztonsági őr munkakörben látták el feladataikat. A Magyar Honvédség tartalékos rendszerének I., önkéntességre alapuló komponensének egyik elemébe ezek a békében is alkalmazható, önkéntesség alapján toborzott férfiak és nők tartoznak. Az ÖVT szerződését határozatlan időre kötötték meg, maximum 6 hónap próbaidő kikötésével. A 2010-ben kitűzött célt, a 2000 fős állományt viszonylag rövid idő alatt sikerült elérni, az őrzés-védelmi feladatokra rendszeresített ÖVT beosztások száma ekkor 2049 volt, melyből beosztások nagyrésze valós őrzés-védelmi feladathoz volt kötve az állománytáblában. A HM EI Zrt-vel próbaidős szerződéssel rendelkezők ÖVT jogviszony létesítése a jogszabályoknak történő megfelelést – többek között fizikai, pszichikai, egészségi alkalmasság – követően történt. Jóllehet a HM EI Zrt. biztonsági őrei alkották a teljes ÖVT állományt, ÖVT-nek jelentkezhetett minden nagykorú, magyarországi lakó- vagy tartózkodási hellyel rendelkező magyar állampolgár, a mindenkori (jelentkezőre vonatkozó) öregségi nyugdíjkorhatár betöltéséig.

Az ÖTR 2010 utáni fejlesztésének második szakasza a műveleti feladatokat ellátó önkéntes műveleti tartalékos állomány feltöltése volt, ami 2012 januárjában kezdődött meg. Az ÖMT állomány a Honvédség hadrendjébe tartozó, már meglévő, vagy megalakításra kerülő katonai szervezetek hadi állománytáblájában rendszeresített hadi beosztásokban látja el feladatát (ÖMT-k találhatók ezenkívül a Katonai Nemzetbiztonsági Szolgálat /KNBSZ/ állománytábláján is). Ezek kizárólag olyan „hadi" beosztások, melyek feltöltése állandó állománnyal nem indokolt, azonban a betöltésükhöz szükséges felkészülésre a különleges jogrendi alkalmazás biztosítása érdekében már békeidőszakban is időszakosan szükség van. Az ÖMT-k békeidőszaki tényleges szolgálatuk során huzamosabb ideje feltöltetlen beosztásokhoz kapcsolódó feladatokra is vezényelhetők, vagy a missziós szolgálatukat teljesítők hazai pótlására, elláthatnak időszakosan jelentkező speciális feladatokat, vagy katonai szaktudásuk, civil képzettségük, illetve alkalmasságuk figyelembevételével külszolgálati feladatokban vehetnek részt. Azonban az MH békehiányának rendszerszerű megoldása nem az ÖMT állomány feladata.

Kimutatás az ÖVT szerződéssel rendelkezők létszámának alakulásáról (2016. szeptember 5.)



Az ÖMT felvételekor határozott időre (8 hónap) kötött szerződéssel ideiglenes állományjegyzékre került, 6 hónap próbaidő kikötésével. A katonai szervezetek, valamint a KNBSZ hadi állománytábláiban rendszeresített – betöltetlen – ÖMT beosztások feltöltése érdekében az ideiglenes állományjegyzékre kötött szerződést a próbaidő leteltéig felülvizsgálták, és a „végleges" beosztáshoz a szerződés hosszabbításra/véglegesítésre (5 év határozott időtartamra), vagy – az alkalmassági vizsgálat eredményétől, esetleges nemzetbiztonsági kockázat felmerülésétől, vagy az MH-ban biztosítható beosztástól függően – felbonthatták. ÖMT-nek jelentkezhet minden nagykorú magyarországi lakó-, vagy tartózkodási hellyel rendelkező, 18. életévét betöltött magyar állampolgár a mindenkori (jelentkezőre vonatkozó) öregségi nyugdíjkorhatár betöltéséig. A rendszeresített ÖMT és ÖVT beosztások összességében egy idő után ugyan meghaladták az Országgyűlés által meghatározott 8000 fős feltölthető keretszámot, ez utóbbi azonban a békében szerződött önkéntes tartalékosok számára vonatkozott, amelyet az érvényes szerződéssel rendelkező önkéntes tartalékosok száma a vizsgált időszak végéig nem ért el.

A Magyar Honvédség tartalékos rendszerének II. komponensét jelentő, a különleges jogrend bevezetése idején jogszabályi kötelezettség alapján szolgálatot teljesítő tartalékos állományát, a nyilvántartott kiképzett tartalékosok és potenciális hadkötelesek képezik. Ők az Alaptörvény XXXI. cikk (3) bekezdése alapján kizárólag egyes honvédelmi jellegű különleges jogrend bevezetése esetén (rendkívüli állapot, megelőző védelmi helyzet), a sorkötelezettség békeidejű felfüggesztésének megszüntetését követően teljesítenek tényleges katonai szolgálatot. A kiképzett tartalékos állományba a vonatkozó szabályozás[6] szerint a honvédség állományából kikerült, korábban hivatásos, szerződéses vagy önkéntes tartalékos szolgálatot teljesített férfi tartozik. A honvédségi adatkezelésről, az egyes honvédelmi kötelezettségek teljesítésével kapcsolatos katonai igazgatási feladatokról szóló 2013. évi XCVII. törvény 27. § (1) bekezdése alapján azon kiképzett tartalékosok adatait, akiknek a honvédséggel fennálló hivatásos, szerződéses, vagy önkéntes tartalékos szolgálati viszonya 2011. január 1-jét követően, legalább 6 hónap tényleges katonai szolgálat teljesítése után szűnt meg, valamint életkoruk nem érte el a katonai szolgálat felső korhatárát és a szolgálati viszony megszűnésekor katonai szolgálatra alkalmas minősítéssel rendelkeztek, a honvédség katonai szervezetei hadi beosztásába történő előzetes tervezése céljából a honvédség katonai igazgatási és központi adatfeldolgozó szerve alárendeltségébe tartozó, az érintettek lakóhelye szerint illetékes katonai igazgatási központ már békeidőszakban is kezeli.

[6] A honvédelemről és a Magyar Honvédségről, valamint a különleges jogrendben bevezethető intézkedésekről szóló 2011. évi CXIII. törvény 41. § (4) bekezdése.

A kiírható kiképzett tartalékosok létszáma az MH Katonai Igazgatási és Központi Nyilvántartó parancsnokság (a továbbiakban: MH KIKNYP) által kezelt hadköteles adatbázis alapján 2015-ben mintegy 5000 fő volt, ők kizárólag a sorkötelezettség felfüggesztésének megszüntetését követően kötelezhetők katonai szolgálatra annak felső határáig.

Potenciális hadkötelesek a hadkötelezettség alá tartozó azon férfiak, akik nem képezik részét az MH, illetve a kiképzett tartalékosok állományának. Ők kizárólag csak rendkívüli állapot és (az Országgyűlés erre irányuló döntése esetén) megelőző védelmi helyzet idején hívhatók be katonai szolgálatra 18. életévük betöltése után, 40. életévük betöltése évének december 31. napjáig bezárólag. A potenciális hadköteleseknek a különleges jogrend bevezetését követően történő behívását, a katonai szervezetek hadköteles igényeinek megfelelően az illetékes sorozó központok tervezik a hadköteles adatbázisban nyilvántartott adatok alapján. A potenciális hadkötelesek létszáma az MH KIKNYP által kezelt hadköteles adatbázis alapján 2015-ben mintegy 1 400 000 fő volt.

A HM 2014-ben összeállította az ÖTR átfogó monitoring jelentését, ennek tapasztalatai alapján megindult a főbb fejlesztési programok Honvédelmi Szakpolitikai Programba (a továbbiakban: HSZP) történő átültetése. A jelentés elfogadásával a Miniszteri Értekezlet (MIÉRT) 2014. február 25-én döntött arról, hogy a HM közigazgatási államtitkárának irányítása mellett össze kell állítani az ÖTR további, fenntartható fejlesztésére vonatkozó átfogó szakmai javaslatot. A tartalékos rendszer működtetésével összefüggésben elmondható, hogy ebben az időszakban a korábban elfogadott fejlesztési feladatokhoz képest (Részletes Elgondolás) több esetben irányváltás, korrekció történt, illetve a forráshiányra tekintettel a rendszerszerű fejlesztés lelassult. Detektálható volt a tartalékos létszám ugrásszerű emelkedése után egy stagnálási fázis, amelyet prognosztizálhatóan a tartalékosok létszámának lassú csökkenése követett. Ennek okaként az ÖTR elsődleges toborzási célcsoportját jelentő bázis (volt katonák, korábban szolgálati nyugdíjban részesülők) kiürülése volt beazonosítható. A folyamat kezelését illetően a monitoring jelentés javaslatot tett többek között új toborzási célcsoportok kijelölésére is.

Ezt követően a közel egy éven át tartó szakmai előkészítés és egyeztetés után az ÖTR fejlesztését tárgyaló 2015. január 26-ai Miniszteri Értekezlet napirendjén szereplő előterjesztésben a következő, honvédelmi miniszter által jóváhagyott vezetői feladatszabást rögzítették:

1. Az ÖTR működtetése során biztosítani kell az irányítói/politikai szintű célkitűzések megvalósítását:

a. erőteljesebb nyitás a társadalomra, különös figyelemmel a honvédelemért tenni akaró, választott képviselőkre, polgármesterekre,

b. nagy létszámú, valósan elérhető és differenciáltan alkalmazható,

c. nem kizárólagosan hagyományos katonai képességet jelentő tartalék erő.

2. Az ÖTR működtetését a realitások mentén szükséges biztosítani, figyelembe véve a meglévő és potenciálisan jelentkező állomány összetételét, alkalmassági és szakmai paramétereit, a lehető legegyszerűbb és rugalmas szervezeti keretek biztosítása mellett.

3. Az ÖTR alapkeretei törvényi szinten változatlanok maradnak, a fejlesztést a jelenlegi két (ÖVT-ÖMT) kategórián belül kell megoldani. A katonai, alkalmazhatósági képesség szerinti differenciálást az egyes kategóriákon belül, a belső szabályozás szintjén kell biztosítani.

4. Valamennyi önkéntes tartalékos esetében biztosítani kell a tényleges igénybevehetőséget, amelyre a felkészültség függvényében kerülhet sor (békében jelentkező kevésbé összetett támogató feladatoktól a komplex felkészültséget igénylő katonai alkalmazásig)

5. Önkéntes tartalékos szolgálat létesítése esetén az alapszintű katonai felkészítés valamennyi kategóriában kötelező. A felkészítés az érintett előképzettsége és tervezett feladata szerint (a képzés bármely későbbi szakaszában is) differenciálandó.

6. Jogszabály módosítással lehetővé kell tenni a tárca kormánytisztviselői, munkavállalói és közalkalmazottai számára az ÖTR-be történő belépést. Az ebbe a körbe tartozó személyek ÖTR szolgálatvállalását külön ösztönzővel kell támogatni.

7. A tárca gazdasági társaságainál dolgozók ÖTR-be történő bevonását olyan módon kell lehetővé tenni, hogy az általuk ellátandó feladat különleges jogrend idején megfeleljen a békében munkavállalóként ellátandó feladataiknak. Felkészítésüket olyan módon kell megszervezni, hogy az a legkisebb érdeksérelemmel járjon a gazdasági tevékenységgel összefüggésben.

8. A 8000 fős cél-létszám elérése lényeges, de nem kizárólagos szempont, a létszám növekedése nem eredményezheti a fenntarthatóság sérelmét.

9. A tartalékos rendszerbe belépők felkészítése az MH HKNYP bázisán szakmacsoportokba szervezve valósul meg, a katonai szervezeteknél történő végleges beosztásba helyezésük egyénenként, a megfelelő felkészültségi szint elérését követően történik meg. A feladat végrehajtásához az MH HKNYP állandó létszáma a szükséges mértékben emelhető.

10. A fenti elvek megvalósíthatósága érdekében pontosítani szükséges az önkéntes tartalékosokat tartalmazó állománytáblákat.

A fentiek szerinti feladatokat a miniszteri döntés értelmében a 2015-ben kidolgozandó HSZP egyes alprogramjaiban tervezték le és hajtották végre az ott allokált forrásoknak megfelelően. A HSZP ÖTR pillérébe tartozó 10 alprogram ütemezése szerint 2015-ben elsősorban előkészítő feladatokat végeztek el. Az előkészítő munka során az egyes szakterületek olyan döntési ponthoz érkeztek, amelyek a feladat jelentős erőforrás- és forrásvonzata miatt, vagy a szükséges szabályozói háttér módosítására tekintettel újabb vezetői döntést tettek szükségessé.

A szakpolitikai programban megjelenő, az ÖTR fejlesztéséhez kapcsolódó programok és azok korábban kijelölt felelős szervei/szervezetei a következők voltak:

- toborzási célcsoportok kiterjesztése,
- alkalmassági követelmények felülvizsgálata,
- járandóságok rendszerének kidolgozása,
- az elismerések rendszerének kidolgozása,
- szervezeti keretek meghatározása,
- tartalékos tisztképzési rendszer kialakítása,
- tartalékos altisztképzési rendszer kialakítása,
- tapasztalatokhoz kapcsolódó jogállási kérdések kodifikációja,
- tartalékosok szakkiképzési rendszerének kialakítása,
- stabilizáció és újjáépítés (S&R) feladatban közreműködő ÖT felkészítése.

2015 év végén vezetői feladatszabásra megindult a területi elven szervezett önkéntes tartalékos komponens (ÖTT) kialakítására vonatkozó előkészítő munka, amely a következő évben is folytatódott. 2017-ben megkezdődött az ÖTT állomány kiképzését végző századok felállítása is.

2016 negyedik negyedévében az újabb monitoring jelentés ismételten áttekintést adott a kialakított rendszer felépítéséről és működéséről, valamint az elmúlt két évben elért eredményekről, jelentkező kihívásokról. A fejlesztés deklarált célja volt, hogy az ÖTR-be a továbbiakban is a társadalom szélesebb rétegei is bevonásra kerüljenek és a toborzás a korábban katonai szolgálatot teljesítők mellett fő célcsoportként építsen azokra a nem katonai jogállású alkalmazottakra, illetve tanulmányaikat folytató fiatalokra is, akik a honvédelem területén hasznosítható tudással rendelkez(het)nek.

Az ÖTR egy dinamikusan fejlődő és a biztonsági környezet (nemzetközi terrorizmus, migráció), valamint az alkalmazási kritériumok (hazai és külföldi alkalmazhatóság) változásai okán is állandó finomhangolást igénylő rendszer, amely a hazai követelmények alapján és a nemzetközi példák, tapasztalatok hatására is folyamatosan változik. Az ÖTR fejlesztése folyamatosan, miniszteri szinten jóváhagyott programok szerint zajlik. Ugyanakkor a megváltozott biztonsági környezet, a NATO kollektív védelmet előtérbe helyező döntései, valamint a környező országok katonai tartalékerejének fejlesztései olyan honvédelmi irányítói szintű feladatszabáshoz vezettek a 2015-ben megkezdett előkészítő munka után, 2016 elején, amelynek eredményeképpen az MH-nak képesnek kell lennie a járási szinten kialakítandó területvédelmi alegységek működésének biztosítására. Ez a fejlesztés először az MH Hadkiegészítő és Központi Nyilvántartó Parancsnokság Vezérkari Tartalék – ideiglenes állományjegyzékében létrehozott Területvédelmi Kötelék keretében önkéntes tartalékos beosztások rendszeresítésével kezdődött meg 2015-ben. 2016-ban miniszteri biztost jelöltek ki, koordinálásával került sor a területvédelmi koncepció továbbfejlesztésére.

A támogatott koncepció, lényegét tekintve egy olyan önkéntes tartalékos szolgálatot tesz lehetővé, amely az állampolgárok nagyobb tömegei számára vállalható, hiszen lakóhelyközeli, rugalmas szolgálati időt és élményekben gazdag kiképzési lehetőséget biztosít, mindeközben közösségszervező erővel is bír. A honvédség 174 járásban és 23 fővárosi kerületben kezdte meg az alegységek megszervezését, és kezdetben 10 kiképzőbázison készültek fel a jelentkezők fogadására. A területvédelmi alegységek állománytábláján hivatásos, szerződéses és önkéntes tartalékos állomány is helyet kapott. A gyakorlati megvalósítás alapvetően függött az előre nem látható nagyságú társadalmi érdeklődéstől és a szervezeti keretek, valamint a működés részletes szabályozásának megteremtésétől is. A területi alapon szervezett tartalékos századok rendeltetése, hogy hozzájáruljanak az ország integrált védelmi rendszerének fenntartható működtetéséhez békében, és különleges jogrendi időszakokban. Központi irányítás mellett, gyorsan és rugalmasan (a veszély mértékéhez igazodóan) képesek legyenek a területi (megyei), helyi (járási) vagy települési szinten jelentkező honvédelmi feladatok támogatására, részbeni ellátására, szervezettsége és felkészítettsége alapján összekötő szerepet töltsenek be a professzionális hadsereg és a polgárok közössége között. A honvédelem strukturális elemeként személyi erőforrásaival, annak rendelkezésre álló vagy megszerzett ismereteivel járuljon hozzá az ország integrált védelmi rendszerének szükséges és fenntartható működtetéséhez. A fenntarthatóság és a hatékonyság követelményeinek megfelelően képes legyen a reális védelmi szükségletek koordinált biztosítására és támogatására.

Összefoglaló

A tartalékos rendszer és az ennek részét képező ÖTR az elmúlt 15 év konkrét, nagyarányú fejlesztésekkel is jellemezhető időszakában jelentős változásokon esett át. Fontos kiemelni, hogy a 2008-as évre jellemző állapotokat, amikor az MH gyakorlatilag teljesen tartalék képesség nélkül maradt, mára egy jelentős erőt is képviselő rendszer váltotta fel. Az emberek a médiában nap mint nap találkoznak a tartalékos, önkéntes tartalékos kifejezéssel, a fiatalok körében pedig a korábban prognosztizálthoz igazodóan évi több száz főt is elérő jelentkezőre lehet számítani.

A sikerek mellett azonban szólni kell arról is, hogy az ÖTR fenntartható működésének biztosításához további jelentős munkára van szükség. A kitűzött célok elérésére a társadalom további rétegeit hitelesen kell megszólítani, ezzel lehetőséget teremtve, hogy az általuk képviselt erőforrásokat behívásuk alatt időszakosan az MH igénybe vegye.

Az önkéntes tartalékos rendszer fejlesztése nem tekinthető befejezettnek, ez a folyamat olyan útkeresési szakaszban van, amely nem csak a Kelet-európai, hanem a nyugati országok haderejére is jellemző. A honvédség Honvédelmi és Haderőfejlesztési Programjához kapcsolódóan az önkéntes tartalékos rendszer olyan továbbfejlesztése szükséges, amely biztosítja, hogy a hivatásos

és szerződéses állománnyal az új típusú kihívások során jelentkező feladatok végrehajtásakor az önkéntes tartalékosok egy egységes, koherens rendszert alkossanak. Az a tény, hogy az önkéntes tartalékosok feladatrendszere jogszabályi szinten nincs szűkítve a honvédség teljes feladatrendszeréhez képest, így azok bármely különleges jogrendi esetben alkalmazhatók, ezen követelmény kielégítését lehetővé teszi.

Az ÖTR a fentieken túl olyan kirakatot jelent a társadalom felé, amelyet nem szabad elhanyagolni, sőt esetenként az MH egészére jellemző állapotokon túl is „csinosítani" szükséges.

Felhasznált irodalom

Jogszabályok és egyéb szabályzók

2012. évi CCV. törvény a honvédek jogállásáról

124/2008. (XII. 3.) OGY határozat a Magyar Honvédség önkéntes tartalékos rendszerének felülvizsgálatáról szóló 80/2008. (VI. 13.) OGY határozat alapján elvégzett vizsgálat elfogadásáról és a kapcsolódó feladatokról

294/2011. (XII. 22.) Korm. rendelet az önkéntes tartalékos rendszerhez kapcsolódóan, a munkáltatót megillető támogatásokra vonatkozó szabályokról

A Kormány 1029/2011. (II. 22.) Korm. határozata a Magyar Honvédség tartalékos rendszerének fejlesztéséhez kapcsolódó egyes ágazati feladatokról.

Magyarország Alaptörvénye

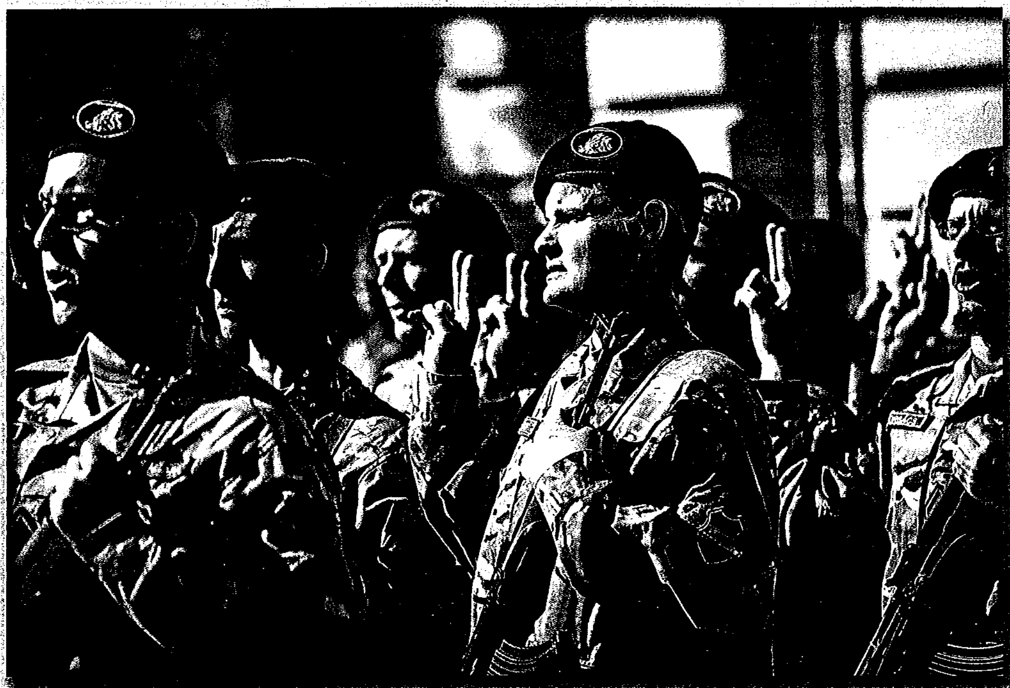
Kiadványok, szakcikkek

A Magyar Honvédség tartalékos rendszerének monitoringja, HM belső kiadvány. Budapest, 2014.

A Magyar Honvédség tartalékos rendszerének monitoringja, HM belső kiadvány. Budapest, 2016.

Kladek András – Nagy Gyula – Koroknai Csaba: Az önkéntes tartalékos rendszer és bevezetésének helyzete, feladatai. MH Hadkiegészítő Parancsnokság, 2002. (http://www.kladek.hu/andras/cikkeim/; letöltve: 2015. december 10.)

Kladek András: Az önkéntes tartalékos rendszer bevezetésének tapasztalatai, problémák és megoldások. MH Hadkiegészítő Parancsnokság, 2003. (http://www.kladek.hu/andras/cikkeim/; letöltve: 2015. december. 10.)



VANYUR TIBOR EZREDES:
AZ ÖNKÉNTES TARTALÉKOS RENDSZER FEJLESZTÉSÉNEK KATONAI IGAZGATÁSI HATÁSAI

Absztrakt

A tanulmányban az önkéntes tartalékos rendszer fejlesztése és a katonai igazgatási szakma egymásra gyakorolt hatásait ismertetem. Megállapítom és bizonyítom, hogy a katonai igazgatás feladatrendszere tartalmazza azokat az összetevőket, amelyek magukba foglalnak több, az önkéntes tartalékosokkal kapcsolatos feladatot. Bemutatom azokat a főbb tevékenységi köröket, amelyeket leginkább befolyásolt az önkéntes tartalékos rendszer fejlesztése, illetve amelyek fejlődésükkel korszerűbbé, gyorsabbá tették a hadkiegészítési, katonai igazgatási szakfeladatok végrehajtását. Rámutatok azokra az összetevőkre, amelyek további fejlesztését szükségesnek tartom a teljes önkéntes tartalékos rendszer zökkenőmentes és korszerű működéséhez.

Kulcsszavak: önkéntes tartalékos rendszer, katonai igazgatás, katonai nyilvántartás, katonai toborzás, tényleges katonai szolgálat, hatósági feladatok, meghagyás, munkáltatói ösztönzés, kompenzáció.

Bevezetés

Abban a szerencsés helyzetben vagyok, hogy az önkéntes tartalékos rendszer fejlesztésének katonai igazgatásra gyakorolt hatásait az elmúlt időszakban betöltött beosztásaimon (munkaköreimen) keresztül közvetlenül tapasztaltam. Persze, mindez nem lenne elegendő ahhoz, hogy a rendszer működéséből tapasztalatokat levonva írjak róla, de ha azt a tényt is rögzítem, hogy a rendszer működésének előkészítésében, a jogszabályok, működési elvek és belső szabályozók kidolgozásában is részt vettem, akkor az olvasó talán elhiszi, hogy komplex képpel és tapasztalattal rendelkezem a témát illetően. Azt már csak a személyes büszkeségem kapcsán vetem papírra, hogy a Magyar Honvédség Hadkiegészítő és Kiképző Parancsnokságon (2000–2003) egy csapatban dolgoztam azokkal az úttörő kollégákkal (Dr. Kladek András nyá. ezredes, Koroknay Csaba nyá. alezredes), akik a magyar önkéntes tartalékos rendszer alapjait lerakták. Akkor sajnos nem voltam részese a kidolgozó csoportnak, de a szakma szellemiségét ekkor tettem magamévá akkori szakmai vezetőm és mentorom, Vörös István ezredes vezetésével. Az akkori csapatból, ma már egyedüli aktív katonaként, jelenleg is a munkám meghatározó része, hogy az önkéntes tartalékos rendszer és a katonai igazgatás elválaszthatatlan kap-

csolatának szakmai irányait alakítsam, befolyásoljam. Talán nem maradok egyedül azzal a véleményemmel, hogy valójában hatásról és kölcsönhatásról beszélhetünk, hiszen a katonai igazgatás fejlődése is hatással volt és van az önkéntes tartalékos rendszer szabályozói és működési környezetére. E hatás és kölcsönhatás elmúlt időszaki megjelenési formáira rávilágítva vezetem le és rögzítem azokat az eredményeket, melyeket az önkéntes tartalékos rendszer fejlesztése kapcsán mondhat magáénak a katonai igazgatási szakma. Írásomban az általam belátható és helyesnek tartott továbblépési lehetőségekre kitérve teszek javaslatot a rendszer fejlesztésével kapcsolatosan.

Jogosan vetődhet fel a kérdés az olvasóban, hogy mi is az a szoros összekötő kapocs a katonai igazgatás és az önkéntes tartalékos rendszer között? Elkerülve, hogy a szakma hadtörténeti múltját kifejtsem (érdeklődés esetén korábbi írásomból az információk pótolhatóak[1]), legbiztosabb támpontot a katonai igazgatás fogalmának meghatározása adja, mely alapján a „katonai igazgatás: a közigazgatási szervek jogilag szabályozott olyan tevékenysége, amely a haza fegyveres védelme feltételeinek megteremtése és megvalósítása érdekében a jogalanyok honvédelmi kötelezettségeinek és önként vállalt honvédelmi feladatainak tervezésére, valamint a kötelezettségek és a vállalt feladatok végrehajtására irányul."[2] A fogalom meghatározása mellett, jogszabály adta keretek között az alábbi feladatok köré csoportosíthatóak a katonai igazgatás főbb tevékenységi körei:

a) „az önkéntes tartalékosok, a potenciális hadkötelesek és a kiképzett tartalékosok, a hadkötelezettség bevezetését követően az önkéntes tartalékosok és a hadkötelesek nyilvántartásával, katonai szolgálatával kapcsolatos feladatok tervezése, vezetése és végrehajtása,

b) a meghagyásba bevont szervezetek a meghagyás előkészítésével és végrehajtásával kapcsolatos tevékenységének ellenőrzése,

c) a Honvédség, a rendvédelmi szervek és a honvédelemben közreműködő szervek részére szükséges gazdasági és anyagi szolgáltatási kötelezettségek teljesítésének tervezése, végrehajtásának irányítása, felügyelete és ellenőrzése,

d) az önkéntes tartalékos állomány behívásának előkészítéséhez és a behívás végrehajtásához szükséges nyilvántartás kezelése, az önkéntes tartalékosok munkáltatóival történő kapcsolattartás,

e) az önkéntes tartalékos állomány behívása,

f) a Honvédség központi személyügyi nyilvántartásának vezetése,

g) a Honvédség központi hadköteles nyilvántartásának vezetése,

[1] Magyarország katonai védelmének közjogi alapjai, A katonai igazgatás magyarországi rendszere. Budapest, Zrínyi Kiadó, 2016. 130. o.

[2] A honvédségi adatkezelésről, az egyes honvédelmi kötelezettségek teljesítésével kapcsolatos katonai igazgatási feladatokról szóló 2013. évi XCVII törvény 1.§ f).

h) a Honvédség központi toborzó és érdekvédelmi nyilvántartásának vezetése,

i) nyilvántartás vezetése a meghagyásba bevont szervekről és a meghagyásra kijelölt munkakörökről békeidőszakban is, valamint a hadkötelezettség fennállása idején a meghagyásban részesült hadkötelesekről,

j) a veszteség-nyilvántartás vezetése és a nemzetközi egyezmények szerinti tájékoztatás végrehajtása, és

k) a Honvédség személyi állománya részére szolgálati-, ideiglenes szolgálati-, munkáltatói kormánytisztviselői-, közalkalmazotti-, katonai nyugdíjas-, hatósági- és ellenőri-, a hadkötelezettség bevezetését követően a katonai igazolványok kiadása, továbbá a katonák személyi igazolójeggyel és az 1949. augusztus 12-én kötött Genfi Egyezmények hatálya alá tartozó egyéb igazoló iratokkal történő ellátása."[3]

A köznyelvben honvédelmi törvényként ismert alapszabályozó meghatározza a honvédség tartalékos állományának összetételét:

„41. § (1) A Honvédség tartalékos rendszere önkéntesség és jogszabályi kötelezettség alapján szervezett tartalék elemekből áll.

(2) A tartalékos állományba az önkéntes tartalékos, a kiképzett tartalékos, valamint a potenciális hadköteles tartozik.

(3) A kiképzett tartalékosként, valamint a potenciális hadkötelesként nyilvántartott személy csak rendkívüli állapot, vagy megelőző védelmi helyzet idején a hadkötelezettség bevezetését követően teljesíthet tényleges katonai szolgálatot.

(4) A kiképzett tartalékos állományba a Honvédség állományából kikerült, korábban hivatásos, szerződéses vagy önkéntes tartalékos szolgálatot teljesített férfi tartozik.

(5) Az önkéntes tartalékos önként vállalja, hogy törvényben meghatározott feltételrendszer szerint rendelkezésre áll, és behívását követően tényleges szolgálata teljesítésével közreműködik a Honvédség feladatai ellátásában.

(6) Az önkéntes tartalékos rendszer békeidőszaki működését munkáltatói ösztönző-kompenzációs rendszer támogatja."[4]

Mindezek alapján megállapítható, hogy a honvédség tartalékos állományának biztosításáért a katonai igazgatási rendszer a felelős. Persze, a szakmai kötődésen túl mint hivatásos katona is nehezen éltem meg azt az időszakot, amikor a magyar haderő tartalék erejének biztosítása nem volt érdemleges téma sem a stratégiai, sem a végrehajtó szervezetek szintjén. Szerencsére részese

[3] A honvédségi adatkezelésről, az egyes honvédelmi kötelezettségek teljesítésével kapcsolatos katonai igazgatási feladatokról szóló 2013. évi XCVII törvény 3. §.

[4] A honvédelemről és a Magyar Honvédségről, valamint a különleges jogrendben bevezethető intézkedésekről szóló 2011. évi CXIII. törvény.

lehettem erről a mélypontról történő elmozdulásnak, a tartalék erők újjáépítésének, a katonai igazgatási szakma fejlődő pályára állításának[5], amely folyamatok összekötődtek az önkéntes tartalékos rendszer fejlesztésével.

A katonai nyilvántartás

Minden igazgatási tevékenység alapja az igazgatási szerv által vezetett nyilvántartás. Tekintettel arra, hogy a katonai igazgatási szervek tevékenységük során kötelezettséget állapítanak meg az állampolgárokkal, szervekkel szemben, így ez esetben is fontos tényező, hogy mindezt milyen nyilvántartás alapján végzik. Kiemelten fontos kérdés, hogy hogyan történik a nyilvántartás adatainak karbantartása vagy frissítése. Ma, amikor az adatvédelem korát éljük, egyre fontosabb, hogy ki, mikor és milyen alapon fér hozzá az adatbázisokhoz, a kezelt adatokhoz, egy adott nyilvántartáshoz, vagy az adott nyilvántartásból adatokhoz. A tartalékos állomány az előző időszakokban katonai nyilvántartásba került. Ezt más néven hadköteles nyilvántartásnak is nevezték. Mindez abból adódott, hogy a békeidejű hadkötelezettség (sorkötelezettség) termelte ki a haderő tartalékosait. Ebben az időszakban a nyilvántartások még papír alapúak voltak. Ezt több területen a fejlődés felülírta, azonban a papíron történő nyilvántartás még napjainkban is alapvetőnek nevezhető a Magyar Honvédségben. Talán a valóságnak jobban megfelel, ha a napjainkban alkalmazott nyilvántartásokat inkább kettős nyilvántartásnak nevezem, mert a papíron rögzített adatok túlnyomó többsége már bekerült az elektronikus, számítógépen vezetett nyilvántartási rendszerbe, azonban a papírt többnyire nem semmisítették meg, így ezek párhuzamosan futnak az ügyintézések rendszerében. Ennek több oka van, melyek kifejtése nem témája a jelenlegi írásnak. Visszatérve a hadköteles nyilvántartáshoz, a hadköteles adatait tartalmazták a katonai nyilvántartó kartonok, s azokat csupán arra az időre adták át a katonai szervezeteknek, amíg a hadköteles sor, vagy tartalékos katonai szolgálatot teljesített. A nyilvántartó kartonok, a katonai szervezetek által a szolgálat során keletkezett adatokkal történő pontosításával visszakerültek a hadkiegészítő parancsnokságokra, és mindaddig ott vezették őket tovább, míg az illetőre vonatkozott a hadkötelezettség. A nyilvántartó kartonokból a hadköteles nyilvántartás számítógépes platformjaként fejlesztett rendszerbe (SZEMIR[6]) átkerültek a releváns adatok. A megyei hadkiegészítő parancsnokságok felszámolását követően, a hadkötelesek nyilvántartásával, és az abba illetve abból történő adatszolgáltatásokkal kapcsolatos békeidőszaki feladatok, valamint az akkori teljes

[5] Kálmán László: Jelentem, a képességet megőriztük, de...! (A katonai igazgatási szakterület jelenlegi helyzete.) *Sereg Szemle*, (2009) VII. évf. 4. sz. 45–52. o.

[6] Személyi Információs Rendszer.

manuális nyilvántartás (mintegy 2,5 millió hadköteles nyilvántartó kartonjának központi tárolásba történő leadásával) és a számítógépes adatbázisok teljes egészében átkerültek az MH Katonai Igazgatási és Adatfeldolgozó Központba.[7] A központi kezelésbe vonással együtt elkezdődött az adatok számítógépes rendszerbe történő további átvitele, mely nem lehetett 100%-os. Ennek alapvető oka, hogy a papíron rögzített adatok nem mindegyikét írták be az elektronikus nyilvántartásba (például a részletes egészségügyi adatok nyilvántartására nem nyílott lehetőség). Ebben az időszakban a békeidőszaki személyes bejelentési és adatszolgáltatási kötelezettség megszűnésével a hadköteles nyilvántartás karbantartásához történő adatszolgáltatás rendszere teljesen átstrukturálódott. Békeidőszakban a törvény[8] által nevesített szervek központi adatszolgáltatást nyújtanak a hadköteles nyilvántartáshoz. A 2004 után keletkezett új adatokat papír kartonokban már nem rögzítik. Ebben a helyzetben szembesült a szakma az önkéntes tartalékosok nyilvántartásának kérdéseivel már a rendszer fejlesztésének első szakaszában. Tekintettel arra, hogy az önkéntes tartalékos rendszer egyik legfontosabb sajátossága, hogy az önkéntes tartalékos (szemben a hadköteles tartalékossal) már békeidőszakban tényleges szolgálatot teljesít, nyilvántartásuk a KGIR HRMS[9]-ben valósult meg. A papír alapú és a számítógépes nyilvántartást a megfelelő jogosultsággal felruházott, a katonai igazgatási szerveknél, illetve az állományilletékes katonai szervezeteknél szolgáló katonai igazgatási szakemberek vezetik. A döntés logikus volt, hiszen napjainkban csak az ebben a nyilvántartásban szereplő személyek részére képes a rendszer juttatásokat biztosítani. Mondhatnánk, hogy így a tartalékosok nyilvántartása nem egységes és az állítás meg is felel a valóságnak. Az igazi kihívás, mely a katonai nyilvántartás előtt áll, hogy a hadköteles nyilvántartás és a személyügyi nyilvántartás közötti „átjárhatóságot" valamilyen formában megteremtse, úgy, hogy a megoldás megfeleljen funkcionálisan, adatvédelemi és biztonsági szempontból egyaránt a kor követelményeinek.

Nyilvántartás szempontjából az önkéntes tartalékos rendszer fejlesztéséhez kapcsolódóan a legnagyobb hatással a katonai igazgatás fejlődésére a KGIR HRMS Ügyfélszolgálati Rendszer (a továbbiakban: ÜSZR) fejlesztése és rendszerbe állítása volt (61. oldal ábrája). Napjaink rohanó világában mindent gyorsan, lehetőleg a legkisebb energia ráfordításával és kényelmesen akarunk elintézni. A fejlődés és változás hatásait a katonai igazgatási szakemberek is

[7] A behívhatóság felső korhatárát betöltők nyilvántartó kartonjai a HM Hadtörténeti Intézet és Múzeum Hadtörténelmi Levéltárába kerülnek.

[8] 2004. évi CV. törvény a honvédelemről és a Magyar Honvédségről 8–9. §, majd a honvédségi adatkezelésről, az egyes honvédelmi kötelezettségek teljesítésével kapcsolatos katonai igazgatási feladatokról szóló 2013. évi XCVII törvény 29–32. §.

[9] Honvédelmi Minisztérium Költségvetés Gazdálkodási Információs Rendszer Human Resource Management System: a HM integrált vállalat-irányítási rendszere.

saját bőrükön érezték az elmúlt években. Gondolok itt az egyik kiemelkedő stratégiai partner, a Magyar Posta működési területén bekövetkezett változásokra, de láthatjuk, hogyan formálódik át a banki, a kommunikációs és egyéb szolgáltatások rendszere. A katonai igazgatási szakma örömmel vett részt az ÜSZR fejlesztésében, melynek köszönhetően az önkéntes tartalékosokkal és munkáltatóikkal történő elektronikus kapcsolattartás új korszakba lépett. Az ÜSZR nem nyilvántartás, de a személyügyi nyilvántartásból veszi az alapadatokat a katonai igazgatási szakfeladatokhoz kapcsolódó műveletek végrehajtásához. A rendszer bevezetése megkönnyítette a tartalékosok, a munkáltatók és a katonai igazgatási szakemberek közötti kapcsolattartást, a tartalékosok behívásával összefüggő ügyintézést pedig a kor színvonalára emelte. Az önkéntes tartalékos katonai szolgálat tervezését napjainkban már 100%-ban az ÜSZR-en keresztül hajtják végre, a szolgálathalasztási kérelmek, munkáltatói megállapodások, az egyéb bejelentések, igazolások csatolása is egyre nagyobb számban a rendszeren keresztül történik. A legfőbb célcsoportot jelentő fiatal generációk szokásaihoz jól alkalmazkodik a rendszer azzal, hogy az elektronikus üzenetek küldéséről a regisztrált mobiltelefonszámra is értesítést küld. A felhasználók száma (62. oldal felső ábrája) növekvő tendenciát mutat. Az első év tapasztalatai alapján ez a rendszer jól szolgálja a hagyományos módszerek modern platformokkal történő leváltását. A tapasztalatok természetesen irányt mutatnak további fejlesztések végrehajtásához, de figyelembe véve, hogy az ÜSZR-en keresztül többirányú kommunikációra nyílt lehetőség, kulcsfontosságú, hogy a felhasználókat ösztönözzük az alkalmazására, ehhez pedig szélesebb körű és szolgáltatói jellegű kommunikációra és együttműködésre van szükség. Fontos feladatnak tekintem, hogy a gyorsaság ne menjen a jogszerűség és a teljesíthetőség rovására. Elektronikus levélben behívóparancsot küldeni az önkéntes tartalékosnak ma már csak percek kérdése, azonban ha ennek nem tud eleget tenni, és az érdekeket nem egyeztetik, hanem ütköztetik, akkor nem azt a célt szolgálja a gyorsaság, amit alapvetően elvárunk tőle. Külföldről szerzett tapasztalatok is azt mutatják, hogy az önkéntes tartalékosokra legalább ugyanazt a figyelmet kell fordítania a haderőnek, mint az állandó állományra. Nyilván nem mindig ugyanabban az időben és ugyanazon a területen. Ez akkor a legeredményesebb, ha a kapcsolat a haderő, a tartalékos és a munkáltatója között együttműködéses alapon nyugszik, amely a kölcsönös bizalom, kötelezettségvállalás, teljesítés és elismerés terén teljesedik ki. Fontos, hogy az ÜSZR már rendelkezésre álló és fejleszthető funkciói segíthetnek mindezek megvalósításában. Például a naptár funkció, mely lehetővé teheti a tervezés személyre szabását, ezzel is csökkentve az érdekütközéseket és a szolgálathalasztások magas számát.

Katonai toborzás

Tekintettel arra az álláspontomra, hogy a katonai toborzás a hadkiegészítés egyik módszere, mindenképpen fontosnak tartom megemlíteni az önkéntes tartalékos rendszer fejlesztésének e területre gyakorolt hatásait is. Figyelembe véve azt, hogy az önkéntes tartalékos rendszernek nem voltak hazánkban évszázadokra, vagy évtizedekre visszanyúló gyökerei, társadalmi hagyományai, a rendszer bemutatása és az emberek érdeklődésének felkeltése iránta, alapvetően a katonai toborzásra hárult és hárul napjainkban is. Nem könnyű a feladat, amit a rendszer fejlődése és önkéntes területvédelmi tartalékosokkal bővülése sem tett egyszerűbbé. A bevezetőben megfogalmazott hatás és kölcsönhatás jelen volt és van. Első feladat volt a toborzók felkészültségének növelése. Ha valakit meg akarunk nyerni arra, hogy katona legyen, akkor a kérdéseire válaszokat kell adnunk. Mindezt úgy, hogy kidomborítsuk a szolgálat vonzó oldalait, de ne vezessük félre, felvegyük a versenyt a rendvédelmi szervek és a civil munkáltatók kínálatával és sikerrel járjunk, mert más katonai szakterületekkel ellentétben a toborzás eredményei jól mérhetők. Mindezt olyan időszakban kellett és kell megvalósítani, amikor finoman fogalmazva sem egyértelmű még a katonai állomány körében sem, hogy katonának lenni hivatás, vagy egy speciális munkaviszony, vagy a kettő együtt. Miközben a honvédség nagy létszámhiányokkal küzd, felmerül a kérdés, hogy tényleg csak a legjobbak kerülhetnek be az állományba, vagy kerüljön be mindenki és majd a kiképzéssel válhat valaki a legjobbá. Mindezek a dilemmák és más kérdések megjelennek önkéntes tartalékos irányban is. Kell prioritás az önkéntes tartalékos jogviszonyok között? Melyiket ajánlja a toborzó egy fiatal jelentkezőnek, melyiket egy idősebbnek? Egy katonai toborzónak ezek nagyon fontos témák, hiszen túlnyomó részben vele találkozik először a jelentkező. Önmaga és a jelentkező fejében is rendet kell tennie, mind az információk, mind az irányok tekintetében.

Az önkéntes tartalékos toborzás tehát plusz terhet jelent a toborzók részére (a feladatok mennyiségéhez mérve a fejlesztések eddig nem voltak arányosak), de alkalmat nyújt a szakmai továbbfejlődésükre. Gyakorlatilag a honvédség egy részmunkaidős foglalkoztatással jelent meg a munkaerőpiacon, amelyet az első pár évben ideológiákkal és az érzelmekre történő ráhatással akart eladni. Napjainkra a járandóságok és juttatások már anyagi szempontból is komollyá teszik az ajánlatot. Nyilván a piaci viszonyokhoz a jövőben is alkalmazkodni kell, mert az önkéntes tartalékos állomány jövőbeni összetétele attól függ, hogy kik számára teszünk vonzó ajánlatot.

Az önkéntes tartalékosok toborzása lehetőséget biztosít – remélhetőleg egyre több erőforrás bevonásával – a toborzást segítő módszerek, eszköztár bővítésére, megújítására. Mindezekből a kölcsönhatás eredője az eredményesség. Amikor a honvédség jelentős létszámhiányokkal küzd, nincs olyan betoborzott létszám, amely kielégítő eredmény lehetne (az elérhető szint a „jó-jó, de lehetne több is"). Az elmúlt egy évben a szabályozói oldal a bekerülés könnyíté-

sének irányába mozdult el. Az önkéntes tartalékosoknál ez kissé bonyolulttá tette a rendszert. Napjainkban más a bekerülés egészségügyi követelménye mindhárom önkéntes tartalékos jogviszony esetében. Ez funkcionalitás szempontjából magyarázható, de a rendszer átláthatóságát és a jogviszonyok közötti átjárhatóságot rontja. 2017-ben a hangsúly minden tekintetben, de toborzás szempontjából egyértelműen az önkéntes területvédelmi tartalékosok irányába helyeződött át. A létszámviszonyokat tekintve az önkéntes védelmi tartalékosok létszáma növekedett, az önkéntes területvédelmi tartalékosoknál dinamikus létszámemelkedés tapasztalható, az önkéntes műveleti tartalékosok létszáma csökkenő tendenciát mutat (62. oldal alsó ábrája).

Tényleges katonai szolgálat tervezése és végrehajtása

2004 novemberében szerelt le az utolsó, békeidőszakban szolgálatot teljesített hadköteles katona a Magyar Honvédség állományából. Ezt követően a katonai igazgatási szakma mellékvágányra került, amelyről az elismert és foglalkoztatott szakterületek közé az önkéntes tartalékos rendszer fejlesztésében betöltött szerepe miatt sikerült visszatérnie. Ennek az időszaknak a jellemzőit korábban az alábbiak szerint fogalmaztam meg: „A békeidőszakban túlsúlyba került a szabályozás, tervezés, előkészítés, felkészülés és a meghatározott különleges jogrendek bevezetését követően realizálódik a végrehajtás. Tekintettel arra, hogy e feladatok nagy részét olyan helyzetben hajtották végre, mely háborút vagy annak közvetlen bekövetkezését megelőző időszakot jelent, a békeidőszaki tevékenység színvonala jelentős felelősséget jelent a honvédelmi képességek megteremtése és fenntartása terén. Hozzá kell tennem, hogy az önkéntes tartalékos rendszer 2008–2010 közötti felülvizsgálata[10], újraszabályozása, majd a fejlesztéshez kapcsolódó feladatok végrehajtása nagyban hozzájárult a katonai igazgatási és hadkiegészítési szakterület életben tartásához, illetve a katonai igazgatási és hadkiegészítési feladatok békeidőszaki, mindennapos végrehajtásához."[11]

Mielőtt rátérek e feladatok és azok szakmai jelentőségének ismertetésére, íme néhány tapasztalat, vagy figyelmeztető tény, esetleg más szakterületek figyelmébe ajánlva. A békeidőszakban rendszeresen végrehajtott feladatok szüneteltetése miatt, nyolc év alatt a katonai szervezetek békeállományából eltűntek az „M kieg" beosztások, a szakemberek jobb esetben más beosztá-

[10] SZÁSZ Ágnes: Az önkéntes tartalékos rendszer múltja, jelene, jövője – jogalkotási kérdések. *Honvédségi Szemle,* (2010) 2. sz. 1. o.

[11] Magyarország katonai védelmének közjogi alapjai, A katonai igazgatás magyarországi rendszere. Budapest, Zrínyi Kiadó, 2016. 134. o.

sokba kerültek.[12] Ugyanezen időszak alatt a katonai igazgatási rendszer átalakításai miatt[13] a hadkiegészítő parancsnokságokon szolgálatot teljesített szakemberek túlnyomó többsége elhagyta a Magyar Honvédség kötelékét. Ez már veszélyes képességvesztést jelentett, az alapvetően 2012-ben újrainduló katonai igazgatási szakfeladatokra ebből a helyzetből kellett megkezdeni egy új generációt képező szakember állomány felkészítését. A szakemberek megőrzése és felkészítése kulcsfeladat minden szakterület részére, mert a képességvesztés nagyon gyorsan bekövetkezik, az új képességek létrehozása pedig általában hosszú időt vesz igénybe.

A rendszer kialakításakor a toborzó és az önkéntes tartalékos jogviszony létesítéséhez kapcsolódó előkészítő feladatokat a központi katonai igazgatási szerv megyei elemeihez delegálták. Az önkéntes tartalékos szerződések ellenőrzése, aláírásra történő előkészítése, valamint az önkéntes műveleti és védelmi tartalékosok nyilvántartásba vétele már a központi elemek feladata. Az önkéntes tartalékosok alapfelkészítésre történő tervezését és behívását központi feladatként hajtották végre. Tekintettel arra, hogy 2012–2013 években a jogviszonyt létesítők túlnyomó többsége több évtizedes katonai vagy rendvédelmi múlttal rendelkező személy volt, a 10 napos alapfelkészítést évente többször végrehajtották. A 25 napos önkéntes tartalékos alapkiképzést rendszeresen a nyári időszakra tervezték be és hajtották végre a kiképzendők civil elfoglaltságainak figyelembe vételével. Az önkéntes tartalékosok további éves kiképzésre és tényleges szolgálatra történő tervezése és behívásuk kezdeményezése az állományilletékes katonai szervezetek feladata.

Az önkéntes tartalékosok behívásának előkészítése és behívása tényleges katonai szolgálatra nyolc év kihagyással nem volt egyszerű feladat. A behívás minden nap vizsgáztatja a nyilvántartást, felelevenítette és megújította (elektronikus adatállomány átadása) a hadkiegészítés és a Magyar Posta stratégiai együttműködését a postai szolgáltatások terén. Túl sok idő nem volt a felkészülésre, mert 2012 őszén 1379 tartalékost hívtak be és készítettek fel egy időben, három helyszínen.[14] Ennyi tartalékost egy időben 20 éve nem hívtak be a Magyar Honvédség kötelékébe. Ez szakmai szempontból az újjáformálódott rendszer első nagy vizsgája, egyben óriási sikere is volt. Összehangolt munkát kívánt a nyilvántartók és a hadkiegészítők között. Eredményesen vizsgázott a Magyar Postával való együttműködés az értesítések, és a behívóparancsok előállítása, kézbesítése terén. Bebizonyosodott, hogy a hagyományos postai kézbesítés előkészítését a mai kor modern eszközeivel lehet elektro-

[12] KÁLMÁN László: Jelentem, a képességet megőriztük, de...! (A katonai igazgatási szakterület jelenlegi helyzete.) *Sereg Szemle,* (2009) VII. évf. 4. sz. 47. o.

[13] Magyarország katonai védelmének közjogi alapjai, A katonai igazgatás magyarországi rendszere. Budapest, Zrínyi Kiadó, 2016. 137–139. o.

[14] MURINKÓ Attila: Az önkéntes tartalékos rendszer új távlatokat nyitott a parancsnokság és a hadkiegészítési szakma részére. *Honvédségi Szemle,* (2012) 140. évf. 6. sz. 64. o.

nizálni, és így a tömeges behívás előkészítése biztosított egy relatíve alacsony végrehajtói létszámmal is. A csúcsdöntés sajnos nem sokat váratott magára. A 2013-as dunai árvíz idején hamar megszületett a döntés az önkéntes tartalékosok feladatba történő bevonásáról. Szakmai szempontból ekkor a nagyobb kihívást az idő rövidsége okozta, hiszen nem volt lehetőség több hónapos előkészítésre. Összességében egy hét leforgása alatt több, mint 1400 fő önkéntes tartalékost vontak be a védekező erők megerősítésére. Ez nem pusztán a katonai igazgatási rendszer, hanem az önkéntes tartalékos rendszer társadalom és politikai vezetés előtti éles vizsgafeladata volt. Bizonyította, hogy jó döntés volt az önkéntes tartalékosok behívását központi feladatként meghatározni, biztosítva az egységes, gyors és szakszerű végrehajtást. A sikerhez kellett az önkéntes tartalékos állomány pozitív hozzáállása, amely ebben az időszakban kiemelkedően aktív volt. Az állományilletékes katonai szervezetek és a katonai igazgatási szervek együttműködése a behívás előkészítése és végrehajtása során egyre jobb lett. A felkészítések és továbbképzések alkalmával a katonai igazgatási szakemberek magabiztossá váltak és a feladatok végrehajtása kiegyensúlyozottabb lett. Az önkéntes tartalékos rendszer működése – hibáival együtt – valóban a Magyar Honvédség mindennapjainak része lett. Kritikusai is belátták, hogy nagyon komoly és jól tervezhető erőforrást jelentenek az önkéntes tartalékosok. Ezt bizonyítja, hogy önkéntes műveleti tartalékosok behívásával hajtottak végre több hazai gyakorlatot, a Vízforrást, vagy a területvédelmi tartalékos erők kiépítésének egyes feladatait. Ugyancsak elmondható ez a Közös Akarat feladatról, amelynek végrehajtásába már több, mint 1700 fő önkéntes tartalékost vontak be. A kiemelt mozzanatok mellett a hétköznapok kihívásainak is megfelelve egyre bővül a tartalékosok tevékenységi köre, a békeidőszaki szolgálatok teljesítése évek óta magas számot mutat (63. oldal felső ábrája).

A korábban ismertetett ÜSZR forradalmasítja a behívás előkészítését és végrehajtását. Tekintettel a rendszer képességeire, amely naplózza az összes fontos lépést a feladatok végrehajtása során, felvetődik, hogy szükséges-e a postai kézbesítés fenntartása. Jelenleg a rendszerek biztonsági képességeit is figyelembe véve, a párhuzamos tevékenységek lehetőségének fenntartását fontosnak tartom. A súlypontok eltolódhatnak, azonban meglátásom szerint a feladatok minden körülmények közötti végrehajtásának biztosítása érdekében, alternatív megoldási lehetőségeket is szükséges biztosítani.

Hatósági feladatok

A katonai igazgatás békeidőszaki hatósági feladatai a fentebb megjelölt időintervallumban a gazdasági és anyagi szolgáltatások tervezésére és biztosítására korlátozódtak. Az önkéntes tartalékos rendszer fejlesztése során a több ezer önkéntes tartalékos katona tényleges szolgálatának tervezése, és a behívások végrehajtása ismét előtérbe helyezte a szolgálathalasztások ügyintézését (63. oldal alsó ábrája), melyeket a hatályban lévő jogszabályok hatósági ügyként határoznak meg. A korábban hatályos szabályozás az önkéntes tartalékosokat nem behívóparanccsal helyezte tényleges állományba.[15] Ennek következménye az volt, hogy amennyiben a tartalékos nem jelent meg a szolgálati helyén, a katonai vezetőnek nem volt szankcionálási lehetőség a kezében, illetve nem volt mód az önkéntes tartalékosok problémáinak „bevonulás" előtti hivatalos kezelésére. A behívóparancs – amely önmaga is egy speciális közigazgatási határozat – alkalmazása lehetővé tette a szolgálathalasztások katonai igazgatási hatósági ügyintézését[16]. Indokolta a szabályozást, hogy az önkéntes tartalékos a rendelkezésre állási időszakban nem tartozik a Magyar Honvédség tényleges állományába. Tekintettel a civil életére, karrierjére, családi állapotából adódó helyzeteire, a határozat (behívóparancs) által előírtak végrehajtása, akaratától függetlenül számára hátrányt vagy kárt okozhat. A szolgálathalasztás katonai igazgatási hatósági ügyintézése lehetőséget nyújt ezen ügyek rendezésére olyan módon, amelyben az önkéntes tartalékos (ügyfél) kérelmében foglaltak valóságtartalmát vizsgálni lehet, illetve az ügyben érdekelt félként a behívást kezdeményező állományilletékes katonai szervezet is részt vehet. Az ügyek túlnyomó többségében a hatóság kezeli a problémát, ezzel megelőzve az általánosíthatóan bekövetkező lépést, a jogviszony felbontását. Az elmúlt időszakban kevés volt a határozatok bírósági felülvizsgálatára irányuló kezdeményezés, amely bizonyítja a jogszerű eljárást. A hatósági feladatokat a központi katonai igazgatási szerv hajtja végre. Tapasztalat, hogy a szolgálathalasztásokból adódó hatósági ügyintézések száma, a behívások precíz előkészítésével csökkenthető. Az előzőekben már ismertetett ÜSZR rendszer alkalmazása képes felgyorsítani az ügyek intézését. Az ilyen jellegű hatósági ügyintézésben szerzett békeidőszaki gyakorlat és tapasztalat felbecsülhetetlen értékű a hadkötelezettség bevezetését követő időszakra történő felkészülésben.

[15] A hivatásos és szerződéses katonai szolgálat létesítéséről, módosításáról, megszüntetéséről, tartalmáról, valamint az integrált személyügyi igazgatás és egységes nyilvántartás rendjéről szóló 10/2002. (III. 5.) HM rendelet 15/A. § (2).

[16] A honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV törvény végrehajtásáról szóló 9/2013. (VIII. 12) Kormányrendelet 250. és 256. §.

A meghagyással kapcsolatos feladatok

A meghagyás kifejezetten a hadkötelezettség bevezetéséből adódóan a honvédelmi feladatok végrehajtásának biztosítására irányuló eljárásrend.[17] Az önkéntes tartalékos rendszerrel tehát közvetlen összefüggése nincs, azonban mégis befolyásolja annak működését. A honvédelem érdekeinek értelmezésében ellentétek keletkeztek, amikor olyan prominens személyek jelentkeztek önkéntes tartalékosnak, akik a jogszabályok alapján hadkötelezettség bevezetése esetén meghagyásra kijelölt munkakört töltenek be, így hadkötelezettség alapján katonai szolgálatot nem teljesíthetnek. Tekintettel arra, hogy az önkéntes tartalékos beosztások hadi beosztások, feltételezik, hogy az arra szerződött állampolgárok a meghatározott különleges jogrend bevezetését követően tartalékos szolgálatukat e beosztásokban teljesítik. Amennyiben a honvédelem érdeke az, hogy az érintett személyek hadkötelezettség alapján ne teljesíthessenek katonai szolgálatot, akkor ugyanennek az érdeknek kell érvényesülnie az önkéntes tartalékos rendszer vonatkozásában is. A jogalkotó – értékelve a haza és a honvédelem iránti elkötelezettséget, de szem előtt tartva a fentebb kifejtett honvédelmi érdeket – kormányrendeletben rendezte[18] a szabályozást. Napjainkban az önkéntes területvédelmi tartalékos elem kiépítése során a média és a közösségi oldalak is sokat foglalkoztak e személyek önkéntes tartalékos szolgálat vállalásával. Szakmailag a honvédelem iránti elkötelezettség elismerését – tekintettel arra, hogy e személyek nem képviselnek valós katonai képességet – a címzetes tartalékos cím adományozásával, és viselésének szabályozásával tartom a jobb megoldásnak.

[17] A honvédelemről és a Magyar Honvédségről, valamint a különleges jogrendben bevezethető intézkedésekről szóló 2011. évi CXIII törtvény 80. § 12. *„meghagyás:* munkakörhöz kapcsolódóan és névre szólóan végrehajtott eljárás, amely során jogszabály vagy hatósági határozat alapján meghagyásba bevont szerv által kijelölt személyek a meghagyási névjegyzékbe kerülnek, és akiket ez alapján behívásra ideiglenesen nem tervezhető kategóriába sorolnak."

[18] A honvédelemről és a Magyar Honvédségről, valamint a különleges jogrendben bevezethető intézkedésekről szóló 2011. évi CXIII törtvény végrehajtásáról szóló 290/2011. (XII. 22.) Kormányrendelet (4a) „A (4) bekezdéstől eltérően a meghagyásba kijelölt munkakört betöltő személy kérelmére, munkáltatójának javaslata alapján a miniszter kivételesen, honvédelmi érdekből hozzájárulhat az önkéntes tartalékos szolgálati viszony létesítéséhez. A kérelmet a Honvédség katonai igazgatási és központi adatfeldolgozó szervéhez kell benyújtani, amely azt véleményével együtt szolgálati úton terjeszti fel a miniszterhez. E személy, amíg a meghagyásba kijelölt munkakört betölti, különleges jogrend kihirdetése esetén katonai szolgálatra nem hívható be. Ha a különleges jogrend kihirdetésekor e személy tényleges szolgálatot teljesít, a tényleges szolgálatból azonnal el kell bocsátani."

Munkáltatói ösztönzés, kompenzáció

A bevezetőben tisztelettel megemlített elődeim, kollégáim többször hangsúlyozták, hogy a 2000-es évek elején bevezetett önkéntes tartalékos rendszer azért nem tudott kiteljesedni, mert nem volt elegendő idejük a munkáltatói támogató rendszer kidolgozására és bevezetésére. A rendszer felülvizsgálata és megújítása időszakában kiemelt figyelmet kapott ennek a hiányosságnak a felszámolása. A jogszabályi keretek megteremtése sikeres volt.[19] A végrehajtás szabályozását is hamar kiadták.[20] A munkáltatókkal a Magyar Honvédség az önkéntes tartalékoson keresztül kerül kapcsolatba. Figyelembe véve a hazai viszonyokat, a szabályozás alapján az önkéntes tartalékos munkáltatója, munkavállalójának tényleges önkéntes tartalékos szolgálati idejére kompenzációra jogosult, a kivételeket a szabályozás megnevezi. A cél nyilvánvalóan a munkahellyel rendelkezők esetében az önkéntes tartalékos szolgálat vállalásának elősegítése, a munkáltató oldaláról a támogatás megnyerése volt. A jogi szabályozás kitért a tényleges szolgálatot töltő önkéntes tartalékos munkajogi védelmére is.[21] A gyakorlatban is beindult a munkáltatói kompenzációs megállapodások megkötése. A jelentkező tartalékosokon keresztül az érintett munkaadói kört többnyire sikerült elérni, a rendszer működésébe bevonni. Természetesen voltak olyan munkáltatók, akik választút elé állították munkavállalójukat, ez adott esetben az élő tartalékos-szerződés felbontásához vezetett. Többségében nem a kompenzáció összege jelentette a gondot, hanem a munkavállaló akár 2 hónapnyi távolléte. Néhány jel alapján kiskapuk keresését vélhettük felfedezni, főleg a tartalékosok oldaláról „cégek alapításával" és így kompenzációhoz történő hozzájutás szándékával. Konkrét problémaként jelentkezett az önmagát foglalkoztató önkéntes tartalékosok kompenzálhatósága, amelyre a válasszal a tárca már évek óta adós.

A téma fontosságához viszonyítva tehát nagy előrelépést tett a rendszer, de véleményem szerint a tárca csak az ebben rejlő lehetőségek töredékét aknázta ki. Rendszerszintű probléma, hogy jelenleg sincs témafelelőse a munkáltatói támogatásnak és kompenzációnak. Komoly hiba, hogy a munkáltatói kompenzáció mellett a munkáltatói ösztönzés programját nem dolgozták ki megfelelő módon. Óriási lehetőség lenne a tárca és a munkaadók közötti együttműködésre, amely túlmutatva az önkéntes tartalékos rendszer támogatásán, már korábban lehetőséget biztosított volna akár a hadiipari képességek újjáépítésének megkezdésére. Véleményem szerint egy átfogó kapcsolati hálót katonai

[19] A honvédelemről és a Magyar Honvédségről, valamint a különleges jogrendben bevezethető intézkedésekről szóló 2011. évi CXIII. törvény. 41. § (6).

[20] Az önkéntes tartalékos rendszerhez kapcsolódóan, a munkáltatót megillető támogatásokra vonatkozó szabályokról szóló 294/2011. (XII. 22.) Korm. rendelet.

[21] A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 65. § (3) d).

igazgatási szempontból fel lehetne használni a gazdasági és anyagi szolgáltatások rendszerének megreformálására is.

A munkáltatókat nem az egyes tartalékos ügyein keresztül, hanem központilag, szakmai képviseleti szerveken keresztül kellene elérnie a tárcának. A fenti témákban átfogó, elvi megállapodásokra kellene jutni, amelyek alapján kiépíthetőek lennének a rendszer hiányzó elemei. Nálunk évtizedekig a kötelezőségről szólt a honvédelemben való részvétel. Ez még ma is inkább így van és érezteti is a hatását. Hazánkban, a munkáltatókban – csakúgy, mint az átlag állampolgárokban – nem túl erősek a hazafias érzelmek. Bár a politika, és a biztonság kérdései átszövik az állampolgárok hétköznapjait, mégsem erősödtek fel ezek az érzelmek, jelenleg inkább megosztó a helyzet, mintsem összekovácsoló. Tapasztalataink szerint a nyugatabbra lévő társadalmakban a honvédelem támogatásának mélyebb alapjai vannak. Érdekek alapján működnek, azonban a munkáltatók a biztonság megteremtéséért vagy fenntartásáért hajlandók önként együttműködni az állammal, legtöbb esetben közvetlen anyagi ellenszolgáltatás nélkül. Hozzá kell tenni, hogy a civil cégek, és a honvédség technológiai színvonala között nincs lényeges különbség. Az érdek – a biztonság – tehát közös, állami és kisebb közösségi szinten egyaránt. Svédországban például az első területi elven működő tartalékos alegységeket nem az állam hozta létre, hanem a civil lakosság. Nyilván az emberek hozzáállása az önkéntes tartalékos szolgálathoz történelmi hagyományhoz méltó napjainkban is. A párbeszéd és együttműködés fontosságát több konferencia, és tanulmányút tapasztalatai is alátámasztják. A legfrissebb külföldi tapasztalatok szerint a Magyarországon még ki sem teljesedett munkáltatói támogatás, kompenzáció programját felváltotta a munkáltatói kapcsolatrendszer (Employer Relations) fejlesztése, amelynek lényege a haderő, és a civil cégek közös tevékenysége számos területen. A tartalékos rendszer által elérendő célokat általában nyíltan, a civil közösségek képviselőivel együtt gondolkodva tűzik ki. Az együttműködés a legmagasabb szinttől a helyi közösségekig az erre felkészített katonák – gyakran tartalékosok – koordinálásával valósul meg. A tervezés és fejlesztés kérdésein túl kifejezetten az önkéntes tartalékost állítják a középpontba. Ennek oka, hogy minden szereplő ugyanarra az emberre – az önkéntes tartalékos szolgálatot vállaló állampolgárra – számít céljai elérésében. A szereplők a haderő, a civil munkáltató és a család. Fontos megemlíteni, hogy az érintett személynek is megvannak a maga céljai, ambíciói és igényei. A mai rohanó világban mindezeket összeegyeztetni nem egyszerű. Biztos, hogy a példaként megismert országokban sem sikerül minden esetben, de rendkívül komoly erőfeszítéseket tesznek annak érdekében, hogy mindez jól működjön. Összehangolják tehát az elfoglaltságokat, a munkát, a katonai kiképzést, a szakmai felkészítéseket, a katonai szolgálatot és a pihentetést. A már példaként említett Svédországban a munkaerőpiacon is van olyan munkaerő közvetítő cég, amelyik a katonák elhelyezkedését segíti a haderőben, és civil oldalon egyaránt.

A magyar viszonyok között, a már említettek miatt, véleményem szerint továbbra is energiát és anyagiakat kell fektetni a munkáltatói kompenzációba. Meglátásom szerint fontos lenne munkáltatói ösztönzést magába foglaló programokat létrehozni. Abban teljesen biztos vagyok, hogy mindezek kidolgozására, illetve a meglévő program magasabb szintre emelése érdekében a tárcánál egy erre a feladatra felkészített csoportot kellene létrehozni, és kihasználva a haderő fejlesztését előirányzó programok adta lendületet, kialakítani az együttműködés kapcsolatrendszerét a civil szférával, a munkáltatókkal.

Zárszó

Az önkéntes tartalékos rendszer fejlesztése és a katonai igazgatási rendszer közötti kölcsönhatásról természetesen nem beszélhetünk múlt időben. Hangsúlyozom, hogy az önkéntes tartalékos rendszer lényege a különleges jogrend bevezetését követően a Magyar Honvédség minőségi hadkiegészítése. Nem hangzik emberbarátnak az állítás, de a mennyiségi hadkiegészítés a hadkötelezettség bevezetésével biztosítható. A békeidőszakban a hangsúlynak a felkészítésen kell lennie, elismerve, hogy ehhez a szükségszerűség miatt nagy számban végrehajtott tényleges szolgálatok is hozzájárulnak. A katonai igazgatás mindig ebből a szemszögből vizsgálva dolgozik a rendszerek fejlesztésén, elsődleges célként a honvédelem céljainak, azon belül a Magyar Honvédség feladatainak megvalósítását, illetve ezek szakmai biztosítását szem előtt tartva. Az elmúlt évek fejlesztési és működési tevékenysége egyértelmű siker, hiszen gyakorlatilag a nulláról felépülve, teljes vertikumában működő önkéntes tartalékos rendszerrel rendelkezik a Magyar Honvédség. Ahogyan azt jelen írás is tartalmazza, a további fejlesztések elengedhetetlenek. Emellett a jelenleg teljes intenzitással folyó, területi alapon szerveződő tartalékos elemek felállítása új feladatok elé állítja gyakorlatilag az összes szakterületet. A szervezési elvek, a kiképzés rendszere, a létszám teljesen eltérőek a már működő önkéntes tartalékos elemektől. Vizsgálni szükséges, hogy a jelenlegi keretszabályozók és végrehajtási szabályok képesek-e működtetni az új alrendszert is. A katonai igazgatási rendszer teljes felülvizsgálatára 2018-ban kerül sor. Amennyiben szükséges a szabályozói rendszer, illetve a működési mechanizmusok módosítása, azokat olyan számvetéssel kell végrehajtani, hogy a katonai igazgatás a fejlesztés, majd a teljes működés időszakában is ki tudja szolgálni a Magyar Honvédség hadkiegészítési igényeit.

Felhasznált irodalom

Jogszabályok és egyéb szabályzók

2004. évi CV. törvény a honvédelemről és a Magyar Honvédségről 8–9. §, majd a honvédségi adatkezelésről, az egyes honvédelmi kötelezettségek teljesítésével kapcsolatos katonai igazgatási feladatokról szóló 2013. évi XCVII. törvény 29–32. §.

A honvédelemről és a Magyar Honvédségről, valamint a különleges jogrendben bevezethető intézkedésekről szóló 2011. évi CXIII. törvény.

A honvédelemről és a Magyar Honvédségről, valamint a különleges jogrendben bevezethető intézkedésekről szóló 2011. évi CXIII. törvény 80. § 12.

A honvédelemről és a Magyar Honvédségről, valamint a különleges jogrendben bevezethető intézkedésekről szóló 2011. évi CXIII. törvény. 41. § (6).

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 65. § (3) d).

A honvédségi adatkezelésről, az egyes honvédelmi kötelezettségek teljesítésével kapcsolatos katonai igazgatási feladatokról szóló 2013. évi XCVII törvény 1. § f).

A honvédségi adatkezelésről, az egyes honvédelmi kötelezettségek teljesítésével kapcsolatos katonai igazgatási feladatokról szóló 2013. évi XCVII törvény 3. §.

A honvédelemről és a Magyar Honvédségről, valamint a különleges jogrendben bevezethető intézkedésekről szóló 2011. évi CXIII. törvény végrehajtásáról szóló 290/2011. (XII. 22.) Kormányrendelet (4a)

Az önkéntes tartalékos rendszerhez kapcsolódóan, a munkáltatót megillető támogatásokra vonatkozó szabályokról szóló 294/2011. (XII. 22.) Korm. rendelet.

A honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény végrehajtásáról szóló 9/2013. (VIII. 12.) Kormányrendelet 250. és 256. §.

A hivatásos és szerződéses katonai szolgálat létesítéséről, módosításáról, megszüntetéséről, tartalmáról, valamint az integrált személyügyi igazgatás és egységes nyilvántartás rendjéről szóló 10/2002. (III. 5.) HM rendelet 15/A. § (2).

Honvédelmi Minisztérium Költségvetés Gazdálkodási Információs Rendszer Human Resource Management System: a HM integrált vállalat-irányítási rendszere

Személyi Információs Rendszer

Kiadványok, pályaművek, szakcikkek

Kálmán László: Jelentem, a képességet megőriztük, de...! (A katonai igazgatási szakterület jelenlegi helyzete.) *Sereg Szemle,* (VII.) 4. sz. 45–52. o.

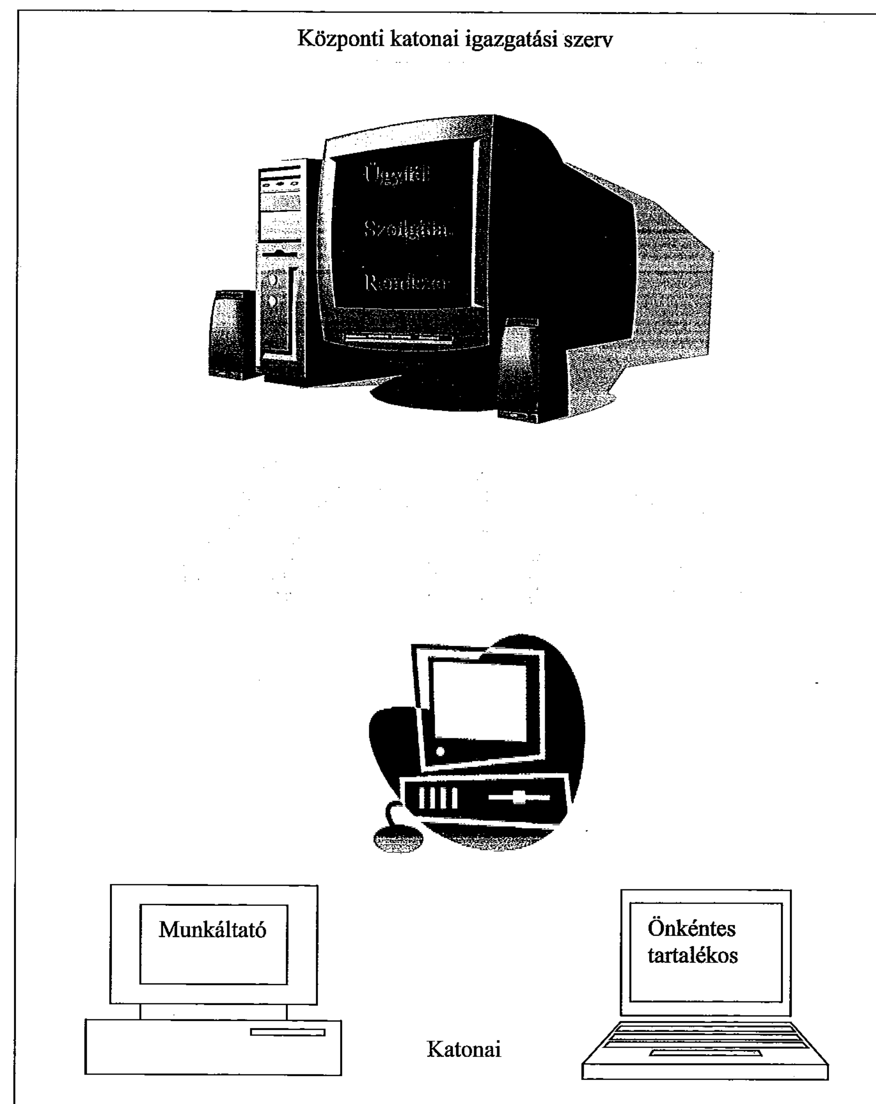
Magyarország katonai védelmének közjogi alapjai, A katonai igazgatás magyarországi rendszere. Zrínyi Kiadó, Budapest, 2016.

Murinkó Attila: Az önkéntes tartalékos rendszer új távlatokat nyitott a parancsnokság és a hadkiegészítési szakma részére. *Honvédségi Szemle,* (2012) 140. évf. 6. sz. 64. o.

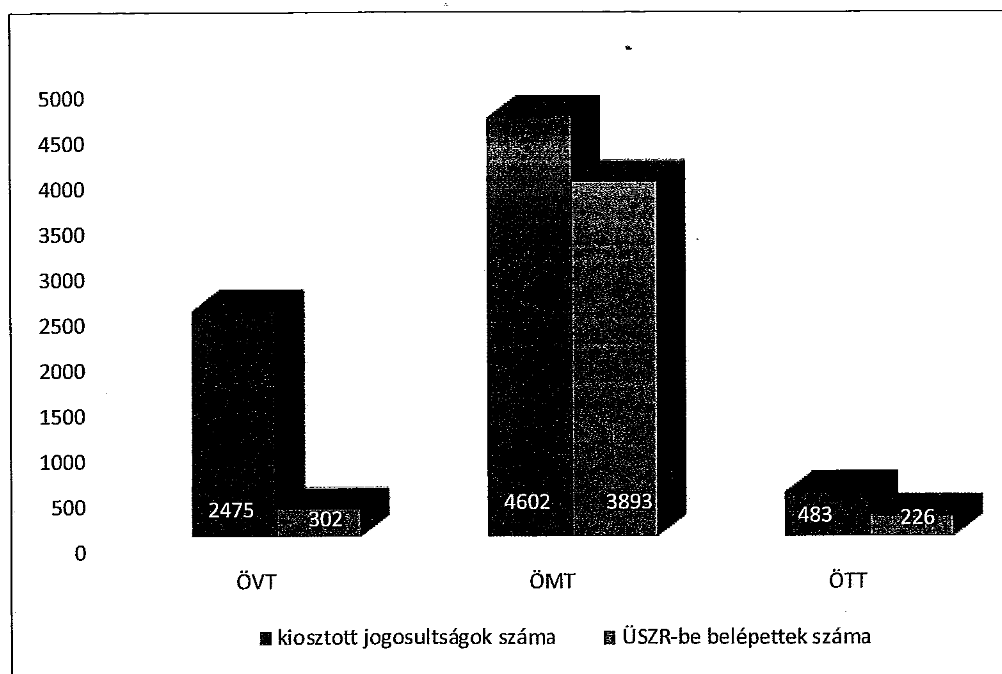
Szász Ágnes: Az önkéntes tartalékos rendszer múltja, jelene, jövője – jogalkotási kérdések. *Honvédségi Szemle,* (2010) 138. évf. 2. sz. 1. o.

Ábrák forrása: Magyar Honvédség. Készítő: Nagy Zsolt őrnagy, HVK SZCSF

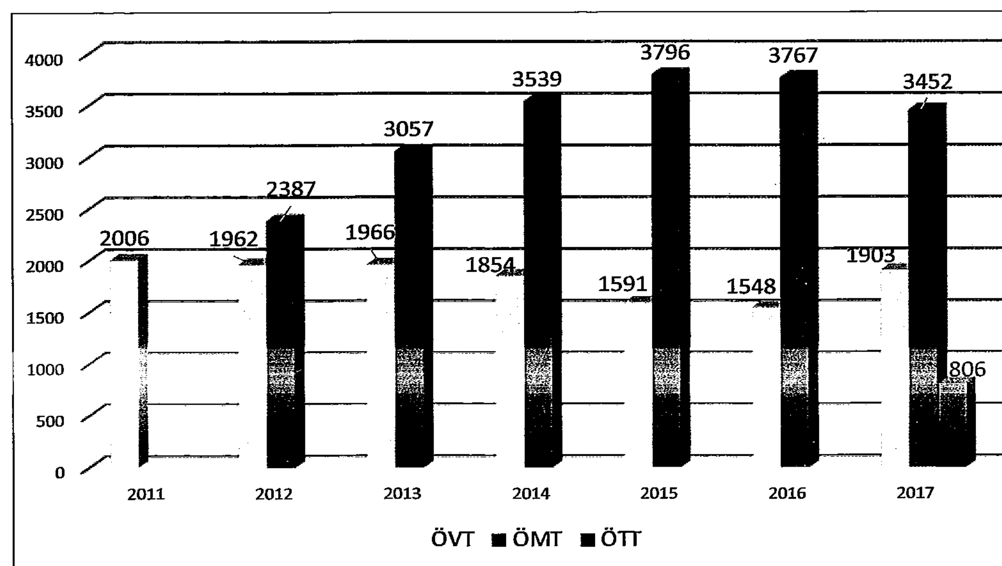
Az Ügyfélszolgálati Rendszer (ÜSZR) elvi felépítése.



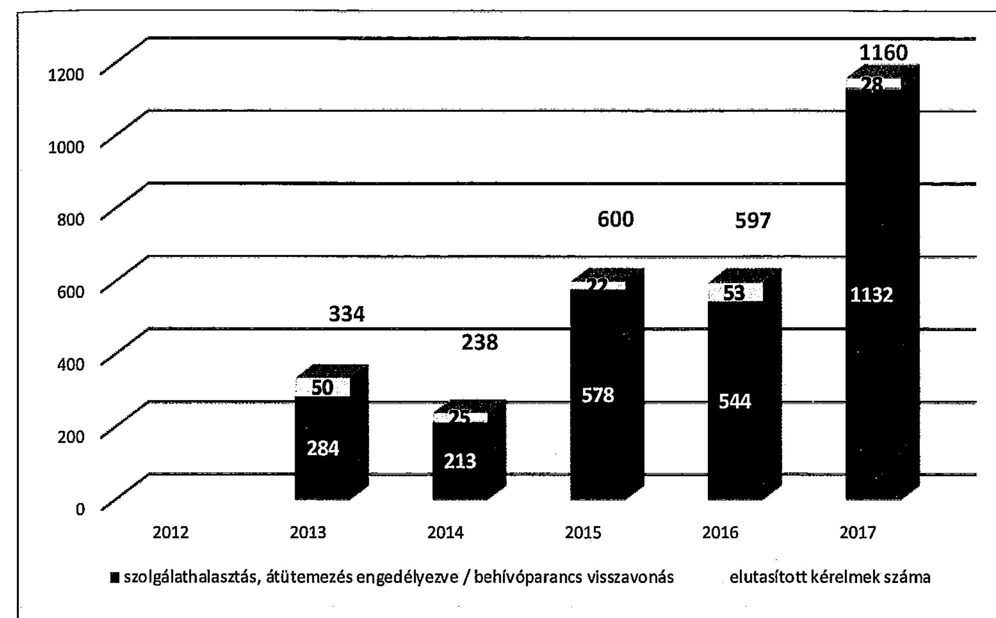
Az ÜSZR felhasználók száma



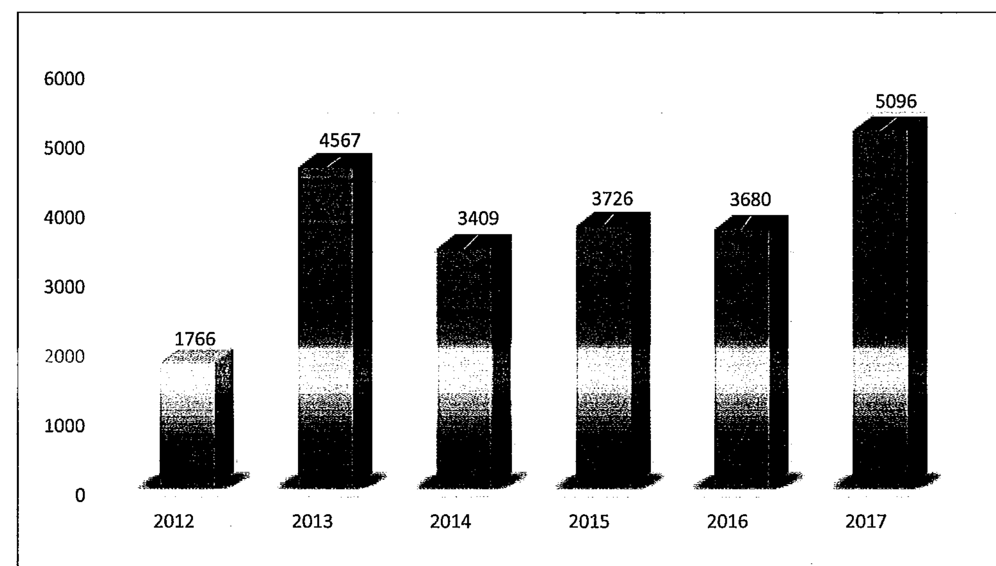
Az önkéntes tartalékosok létszámai (adott év 50. hét adatai alapján)



Az önkéntes tartalékosok békeidőszaki szolgálatteljesítése (alkalmak száma)



Az önkéntes tartalékosok szolgálathalasztásának alakulása



MÁK ANDRÁS ALEZREDES: AZ ÖNKÉNTES TARTALÉKOS ÁLLOMÁNY ALKALMAZÁSA FÓKUSZBAN A BEHÍVÁSSAL, SZOLGÁLATHALASZTÁSSAL KAPCSOLATOS FELADATOKKAL

Absztrakt

A tanulmány bemutatja a 2010-ben az önkéntes tartalékos rendszer fejlesztésének alapját képező elgondolásokat. Szemlélteti a meghatározó különbségeket, az eredeti koncepciót, annak megvalósításának kezdeti lépései és a jelenlegi helyzet közötti különbségeket. A második fejezetben az elmúlt időszak főként gyakorlati, az önkéntes tartalékos állomány behívásával kapcsolatos feladatokat taglalja.

Kulcsszavak: önkéntes tartalékos rendszer, alkalmazás, misszió, katasztrófavédelem, kiképzés, behívás, szolgálat halasztás, átütemezés.

Bevezető

Értekezésem első fejezetében az önkéntes tartalékos rendszer kialakításának időszakában vázolt elgondolás részleteit, valamint a rendszer megindításának első lépéseit mutatom be. A működés első három évének tapasztalata nagymértékben befolyásolta a rendszer további fejlesztésének kereteit, ennek ismertetése is megtalálható az alábbi soraimban. Szemléltetni szeretném a meghatározó különbözőségeket az eredeti koncepció, annak megvalósításának kezdeti lépései, és a jelenlegi helyzet között a rendszer evolúciós állomásainak megjelenítésével. A második fejezetben az elmúlt időszak főként gyakorlati, az önkéntes tartalékos állomány behívásával kapcsolatos feladatokat taglalja. Ebben a fejezetben kitérek a behívás tervezésének, a behívó- és bevonulási parancsok kiadásának helyzetére, a kezdeti időszakhoz viszonyított fejlődésére, valamint az érintett ÖT állomány jellemző szolgálathalasztási kérelmeinek elbírálásához köthető folyamatok bemutatására.

A hatályos szabályzók alapján a magyar tartalékos rendszer két komponensre – önkéntes és hadköteles – osztható. Tekintettel arra, hogy a hadköteles tartalékosok csak „megelőző védelmi helyzet" és „rendkívüli állapot" különleges jogrendekben jelentenek valós tartalékképességet, az „önkéntes" komponens jelentősége a biztonság és a haderő szempontjából az elmúlt időszakban felértékelődött. Az önkéntes tartalékos rendszer (a továbbiakban: ÖTR) mint a Magyar Honvédség tartalékképességének alapvető komponense Magyarország

Alaptörvényében, az arra alapuló jogszabályokban, és belső szabályozókban rögzített keretek között működik és fejlődik. Jelentősége politikai, társadalmi és katonai szempontból egyaránt kiemelkedő. Biztosítania kell különleges jogrend bevezetése és békeidőszak idején egyaránt a Magyar Honvédség elsődleges tartalékerejét, az állampolgárok honvédelmi feladatokban történő önkéntes, honvédelmi felkészültségükhöz igazodó részvételét, valamint a honvédség és a társadalom közötti összekötő kapcsot.

Az önkéntes tartalékosok világszerte más és más jogviszonyok között, de hasonló célok – békében meglévő képességek fokozása, illetve a békében hiányzó képességek részbeni, vagy teljes kiegészítése, biztosítása – megvalósítása érdekében szolgálnak. Tekintettel arra, hogy a világban új biztonsági kockázatok jelentek meg, illetve Magyarország és a Magyar Honvédség is új biztonsági kihívásokkal szembesült: több esetben bekövetkezett árvíz, vörösiszap katasztrófa, ukrán helyzet, illegális bevándorlás okozta válsághelyzet. A tartalék erők alkalmazása szempontjából a hadiszervezeti struktúra és erő tartalékosokkal történő létrehozásáról a hangsúly áttevődött a tartalékosok katonai különleges jogrend kihirdetése nélküli, békeidőszaki alkalmazására. E hangsúlyeltolódást hazánkban speciálisan erősítette a békelétszámban évek óta meglévő hiányok magas aránya.

Az önkéntes tartalékos rendszer felépítése, elemei

A Magyar Honvédség (a továbbiakban: MH) hiányzó tartalékképességének életre hívása érdekében a Honvédelmi Minisztérium (a továbbiakban: HM) jelentős kidolgozói, kodifikációs előkészítői és koordinátori tevékenységének köszönhetően az MH tartalékképességének részletes koncepcióját, egy részletes elgondolást (a továbbiakban: Részletes Elgondolás) dolgoztak ki, illetve annak jogszabályi hátterét alakították ki, amivel párhuzamosan 2011. januárjától megkezdődött az állomány feltöltése is.

A Részletes Elgondolás alapján kialakított törvényi háttér megteremtette mind az új típusú önkéntes tartalékos rendszer, mind a hadkötelezettség alapján a különleges jogrend bevezetése esetén behívható tartalékosok alkalmazásának jogszabályi feltételeit is. Az ÖTR jelentőségére mutat rá az a tény is, hogy az Alaptörvény szintjén is megjelent a jogintézmény. A XXXI. cikk (2) bekezdése szerint „Magyarország önkéntes honvédelmi tartalékos rendszert tart fenn". Az Országgyűlés döntése szerint maximálisan 8000 fő önkéntes tartalékos státusz feltöltésére volt lehetőség.[1] A tárca 2010-ben ezért az engedélyezett 8000 fős önkéntes tartalékos keret teljes feltöltését 2014. év végéig tervezett elérni.

[1] A Magyar Honvédség részletes bontású létszámáról szóló 106/2007. (XII. 6.) OGY határozat módosításáról szóló 125/2010. (XII. 22.) OGY határozat.

Az MH tartalékos rendszere a honvédelemről és a Magyar Honvédségről, valamint a különleges jogrendben bevezethető intézkedésekről szóló 2011. évi CXIII. törvény (a továbbiakban: Hvt.) 41. §-a alapján két komponensből áll. Az I. komponensbe a békében is alkalmazható, önkéntesség alapján szervezett erők (önkéntes tartalékos férfiak és nők), a II. komponensbe a kizárólag megelőző védelmi helyzet és rendkívüli állapot idején alkalmazható, jogszabályi kötelezettség alapján szervezett erők (a hadkötelezettség alapján, kizárólag férfiak) tartoznak.

a) az önkéntesség alapján szervezett tartalék komponensbe tartoznak:
- az önkéntes műveleti tartalékosok (a továbbiakban: ÖMT),
- az önkéntes védelmi tartalékosok (a továbbiakban: ÖVT).

Az MH önkéntes tartalékos rendszer jelenleg meglévő két kategóriája mellett új kategóriaként már 2016-ban megjelent koncepcionális szinten (Magyarország Kormányának Stratégiai Kabinete által elfogadott előterjesztés) a területi elven szervezett önkéntes tartalékos rendszer. Az Önkéntes Területvédelmi Tartalék (a továbbiakban: ÖTT) a „honvédelem nemzeti ügy" eszméjével azonosuló, az ország védelméért, biztonságáért tenni akaró, védelmi feladatra való felkészülésre és meghatározott esetben az MH kötelékében a kapcsolódó feladatok ellátására kész állampolgárokból felállításra tervezett hadrendi elem.

Az ÖTT területi alapon (174 járás és 23 fővárosi kerület) megszervezett erő, amelynek feladatai közé tartozik a katonai és rendvédelmi erők műveleti hatékonyságának előmozdítása, vagyis az ország általános védelmi, ellenálló képességének megerősítése a széles értelemben vett biztonsági fenyegetésekkel szemben.

Az ÖTT rendeltetése, hogy hozzájáruljon az ország integrált védelmi rendszerének szükséges és fenntartható működtetéséhez békében, és különleges jogrendi időszakokban, melynek érdekében feladata, hogy:
- képes legyen gyorsan és rugalmasan önkéntes állampolgárokat mozgósítani megyei, járási vagy települési szinten jelentkező védelmi feladatok támogatására, részbeni ellátására a Magyar Honvédség alárendeltségében;
- szervezettsége, felkészítettsége, valamint önkéntes tartalékos jellege miatt összekötő szerepet töltsön be a professzionális haderő és a polgárok közösségei között;
- legyen képes a hibrid hadviselés katonaszakmai feladatainak támogatására, az azokban való részvételre.

b) a jogszabályi kötelezettség alapján szervezett tartalék komponensbe tartoznak:
- a kiképzett tartalékosok, és
- a potenciális hadkötelesek.

A jogszabályok alapján kialakított megoldás biztosítja, hogy az MH erői a kiképzettség és a különleges jogrend bevezetésének függvényében több lépcsőben kerülhessenek alkalmazásra, folyamatosan biztosítva az ország védelméhez szükséges katonai létszámot.

Az I., önkéntességen alapuló komponenst, a fenti elvnek megfelelően a tervezett feladatok, illetve az alkalmassági követelmények szerint differenciálták.

Az önkéntesség alapján szervezett elembe tartozó ÖMT-k és ÖVT-k szerződésben önként vállalják, hogy már békeidőszakban, törvényben meghatározott feltételrendszer szerint rendelkezésre állnak, és behívásukat követően tényleges szolgálat teljesítésével közreműködnek az MH feladatainak ellátásában.

Az önkéntes tartalékosok feladatrendszere, alkalmazása

A 2011-ben a honvédelmi miniszter által jóváhagyott eredeti elgondolás szerint a tartalékos katonák alkalmazására vonatkozóan speciális jogszabályi előírás nem volt, ezért a Hvt. 36. §, a Magyar Honvédség feladataira vonatkozó feladatrendszerből kellett esetükben is kiindulni. A behívás rendszere a Részletes Elgondoláshoz és a Honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény (Hjt.) korábbi szabályaihoz képest a Honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról szóló 9/2013. HM rendelet (Hjt. vhr.) kiegészült a 3–8 napos behívási idővel, amely lehetővé tette a gyors behívást, például a katasztrófavédelmi feladatok ellátása érdekében. A Részletes Elgondolás szerint az ÖVT állomány alapvetően őrzés-védelmi, katasztrófavédelmi és a Befogadó Nemzeti Támogatáshoz (BNT) kapcsolódó katonai feladatokat látott volna el a Honvédelmi Dandár szervezeti keretein belül. Az ÖMT állomány pedig az állandó állomány mellett, de nem önálló szervezeti egységekben, speciális, nagy felkészültséget és tudást igénylő beosztásokba került volna. A kiképzésen kívüli behívások száma minimálisra volt tervezve, csupán pár száz főt tett volna ki (féléves behívási idővel számolva) évente.

A kialakított gyakorlat azonban nagymértékben eltért az eredeti elgondolástól. Az ÖVT állomány alapfeladata lekorlátozódott a katonai szervezetek objektumainak őrzés-védelemére, ezt azonban nem a Honvédelmi Dandár keretein belül látták el, hanem a katonai szervezetek állománytábláin rendszeresített őr- és biztosító alegységeknek meghatározott beosztásokban 2014-ig, az MH 2. Honvédelmi Dandár megalakításáig. Mindemellett azonban a gyakorlatban is bevonták őket a 2013-as nagy dunai árvíz okozta katasztrófák elleni védekezésbe és az MH több kiemelt jelentőségű feladatába.

Az ÖMT állományt a korábban tervezetthez képest jelentősen nagyobb létszámban szerződtették. Feladataik szerint ugyan széleskörűen támogatják az

MH teljes feladatrendszerét, azonban a rájuk vonatkozó alkalmassági követelmények az állandó állományhoz képest jelentősen eltérőek. Ez megkérdőjelezte a valódi alkalmazhatóságukat akár békeidőszakban, vagy békétől eltérő viszonyok között.

A gyakorlat szerint az ÖMT-k a Részletes Elgondolástól eltérően nem csak az előre tervezett kiképzésekre, pár száz fős mértékig, hanem a teljes szolgálati járandóságban részesülő állományt illetően, évi átlag két hónap tényleges szolgálatra kerültek és kerülnek jelenleg is rendszerszerűen behívásra. Ennek biztosítása jelentős terhelést jelentett az egyén és az MH számára felszerelés és ellátás szempontjából is.

Az önkéntes tartalékosok feladatrendszere és alkalmazásának elvei, gyakorlata

Az ÖTR szervezése, szervezetépítése során a honvédség törvényben rögzített katonai feladatait (Hvt. 36. §) kell alapul venni. Ennek megfelelően, az önkéntes tartalékos állomány tervezett alapfeladatait a honvédség keretein belül, annak integráns részeként kell, hogy végrehajtsa. A honvédség feladatai egységes rendszert képeznek, amelynek mind irányítás-vezetés, mind szervezeti struktúra terén tükröződnie kell.

Az önkéntes védelmi tartalék erő feladatrendszere

A Részletes Elgondolás szerint az önkéntes védelmi tartalék erő feladata többek között egyfajta nyitás a társadalom felé, területvédelmi feladatok ellátása, ezen belül kiemelten a honvédelmi szempontból kritikus infrastruktúra őrzés-védelmi feladatainak ellátása volt békében és különleges jogrendi időszakban egyaránt, továbbá meghatározásra került részükre a BNT és a katasztrófavédelmi feladatokban történő közreműködés biztosítása is.

Az ÖVT állomány belső differenciálására az eredeti Részletes Elgondolásban meghatározottak szerint az elsődlegesen tervezett feladatoknak megfelelően került sor (őrzés-védelem, BNT, katasztrófavédelem), amely kiegészült egy sajátos címzetes (polgári) tartalékos csoporttal. Ezt a kategóriát nem az ÖVT állomány részeként, hanem a honvédelmi miniszter által adományozott elismerésként hozták létre a vonatkozó jogszabályban.

Ennek megfelelően az ÖVT erők felosztása alkalmazás szerint:
- elsődlegesen őrző-védő feladatokra felkészített erők;
- elsődlegesen katasztrófavédelmi feladatokra felkészített erők;
- elsődlegesen a BNT feladatait ellátó erők;
- az MH és a társadalom közötti kapcsolat erősítése érdekében kialakított címzetes (polgári) tartalékosok csoportja.

A fentiek közül egyedül az elsődlegesen őrző-védő feladatokra felkészített erőt hozták létre, a többit a Részletes Elgondolás a Honvédelmi Dandár szervezeti keretei között tervezte megoldani.

Az eredeti Részletes Elgondolásban megfogalmazottakhoz képest az ÖVT állomány megvalósult alapfeladata békében és különleges jogrendi időszakban egyaránt a honvédelmi szempontból kritikus infrastruktúra – hangsúlyosan a katonai szervezetek és az általuk használt objektumok – őrzés-védelmi feladatainak ellátása, kiegészítve NATO Befogadó Nemzeti Támogatás (a továbbiakban: BNT) és katasztrófavédelmi feladatokban történő részvétellel. Az ÖVT állomány felett békeidőszakban állományilletékes parancsnoki jogkört gyakorló személy az MH Katonai Igazgatási és Központi Nyilvántartó Parancsnokság (MH KIKNYP) parancsnoka, különleges jogrendi időszakban pedig az MH Hadrendje alapján békében nem élő katonai szervezet, az MH 2. Honvédelmi Dandár parancsnoka. Az ÖVT állomány tagja az MH külföldi misszióiban önkéntes alapon szolgálatot vállalhat.

Az MH-val jelenleg nagyságrendileg 1900 fő ÖVT rendelkezik szerződéssel.

Az önkéntes műveleti tartalék erő feladatrendszere

A Részletes Elgondolás szerint az ÖMT állomány feladatrendszerét, ellentétben az ÖVT-vel, nem szűkítették le, sőt az ÖMT katona részt vehet bármilyen feladatban, amire az állandó (hivatásos és szerződéses) állomány is kijelölhető. Ezt az azonos alkalmassági feltételek megléte tette volna lehetővé.

Elöljárói (HVKF) döntésre azonban a Részletes Elgondoláshoz képest a Honvédelmi Dandár állományát védelmi tartalékosok helyett ÖMT-kel töltötték volna fel.

A szervezet békeidőszakra tervezett feladatai a következők voltak:

- részvétel a katasztrófavédelmi feladatok ellátásában;
- részvétel a NATO BNT katonai feladatainak ellátásában;
- részvétel a honvédelem szempontjából kiemelten fontos objektumok őrzés-védelmében.

A Honvédelmi Dandár állománya különleges jogrendi feladatai a következők:

- mögöttes műveleti feladatok végrehajtása;
- a honvédelem szempontjából kiemelten fontos objektumok őrzés-védelme;
- részvétel a katasztrófavédelmi feladatok ellátásában;
- részvétel a NATO BNT katonai feladatainak ellátásában;
- részvétel Magyarország kritikus infrastruktúrájának védelmében.

Következtetés: jól látható, hogy a feladatrendszert tekintve az ÖVT állomány részére tervezett felelősségi körök kerültek az ÖMT rendszer-elem hatáskörébe, de az akkori helyzetnek megfelelően ezek végrehajtására nem rendelkezett az MH megfelelő számú és kiképzett személlyel. Az is felfedezhető, hogy 2016-ban az ÖVT elem részére tervezett, majd az ÖMT elemmel feltölteni kívánt Honvédelmi Dandár feladatrendszere került újra górcső alá és az ÖTT részére koncepcionálisan meghatározásra.

Az ezt követő időszak érdekes fordulatot hozott az ÖTR működtetésében. Az MH önkéntes tartalékos rendszere fejlesztésének következő szakaszában a tapasztalatok felhasználásával, 2012. január 1-jétől megkezdődött a műveleti feladatokra felkészítendő állomány felvétele.

Az ÖMT állomány a honvédség hadrendjébe tartozó, már meglévő, vagy megalakításra kerülő katonai szervezetek hadi állománytáblájában rendszeresített hadi beosztásokban látja el feladatát. Ezek tervezetten elsősorban olyan beosztások, amelyek békeidőszaki folyamatos feltöltése nem elsődleges fontosságú, illetve nem biztosított, azonban a betöltésükhöz szükséges felkészülésre már a békeidőszakban szükség van. Az ÖMT-k a korábban jóváhagyott koncepció szerint békeidőszaki tényleges szolgálatuk során beoszthatók huzamosabb ideje feltöltetlen beosztásokba, vagy misszióban résztvevők hazai pótlására is, elláthatnak időszakosan jelentkező speciális feladatokat vagy katonai szaktudásuk és civil képzettségük, illetve alkalmasságuk figyelembevételével külszolgálati feladatokban vehetnek részt. Azonban az MH békehiányának rendszerszerű megoldása nem az ÖMT állomány feladata.

ÖMT-nek jelentkezhet minden nagykorú magyarországi lakó- vagy tartózkodási hellyel rendelkező magyar állampolgár a mindenkori (jelentkezőre vonatkozó) öregségi nyugdíjkorhatár betöltéséig.

A 2013. január 1-jével hatályba lépett új honvédelmi tárgyú jogszabályok – a honvédelemről és a Magyar Honvédségről, valamint a különleges jogrendben bevezethető intézkedésekről szóló 2011. évi CXIII. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról szóló 290/2011. (XII. 22.) Korm. rendelet (a továbbiakban: Hvt. vhr.) – alapján a védelmi igazgatás helyi szintje mind szerkezetében, mind feladataiban teljes átalakuláson és megújuláson ment keresztül. A korábban a honvédelmi körzetek szerint szervezett Helyi Védelmi Bizottságok (a továbbiakban: HVB) helyett – a közigazgatás átalakításával párhuzamosan – a 174 járásban, illetve a 23 fővárosi kerületben összesen 197 HVB-t hoztak létre, amelyek honvédelmi elnökhelyettesei az MH kötelékébe tartozó katonák, elsősorban ÖMT-k.

Elvi szinten, az ÖMT állomány tényleges szolgálat teljesítése során (3 évente legfeljebb 6 hónap időtartam, mely az érintett beleegyezésével meghosszabbítható), mivel a katonai szervezetek hadi állománytáblájában meglévő beosztásokra lettek szerződtetve, a katonai jellegű különleges jogrendi időszakban, az adott alakulat készenlét fokozása és fenntartása (KFR) kapcsán jelentkező feladataira készül fel. Gyakorlatban számos esetben, a fentiektől eltérően, az alakulat békelétszám vagy hiányzó képesség pótlására kerülnek a tartalékosok behívásra, és így az ÖMT alapkoncepcióból adódó feladataik nem kerülnek begyakorlásra.

2015. július 1-jei hatállyal hozták létre az MH KIKNYP állománytáblájához csatolt Vezérkari Tartalék ideiglenes állományjegyzékét, melyre az ÖMT-ket szakmakötelékek szerint szerződtették. A 290/2011. kormányrendelet változtatás következtében új lehetőségként jelent meg, hogy a korábbiaktól eltérően, a meghagyásra kijelölt munkakört betöltők is vállalhatnak önkéntes tartalékos katonai szolgálatot.

Az önkéntes tartalékosok alkalmazásának tapasztalatai

Az ÖVT-k alkalmazása alapvetően őrzés-védelmi feladatokban történt, a Részletes Elgondolásban meghatározott BNT-hez kapcsolódó feladatokban pedig nem, vagy csak nagyon korlátozottan vettek részt, azonban katasztrófavédelmi feladatokba bevonták őket.

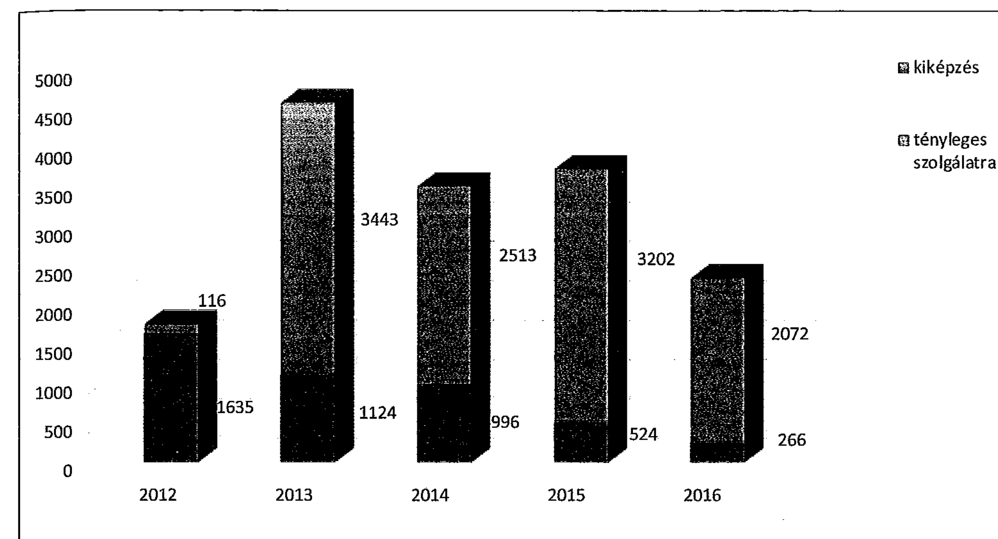
Az ÖMT-k beosztásainak rendszeresítése a Részletes Elgondolásban meghatározotthoz részben igazodóan, alapvetően a katonai szervezeteknél történt. A jelenlegi gyakorlattól eltérően a Részletes Elgondolás szerint alkalmazásukra olyan beosztásokban került volna sor, ahol fizikai, és más alkalmassági követelményeik párhuzamba állíthatók a szerződéses és hivatásos állományra vonatkozókéval, illetve alapvetően speciális tudást/képességet igénylő feladatokra, amelynek ellátása állandó állománnyal nem tervezett.

Honvédelmi dandárok megalakítására 2012–2013 időszakban nem került sor, jelenleg az ÖMT-k a különböző katonai szervezeteknél rendszeresített beosztásokba kerülnek. Ez az ÖMT-k esetében ugyan megfelel a Részletes Elgondolásban lefektetett elveknek, azonban a szolgálati járandóságban részesülő volt katonák/rendvédelmi dolgozók alacsony fizikai alkalmassági szintje miatt, jelentős részben a vezetés megerősítésére kerülnek főként adminisztratív, vagy a katonai szervezet igényének megfelelően a régóta fel nem töltött üres beosztások feladatrendszereinek ellátására rendszeresített hadi beosztásokba.

A katonai igazgatás, hadkiegészítés területéhez kapcsolódóan, a katonai igazgatás központi szerve viszonylatában a fentiek mellett is elmondható, hogy az ott rendszeresített ÖMT-k által ellátott rendszerszerű tényleges szolgálat valós értéket jelent a rendszer számára. Az önkéntes tartalékos állomány zökkenőmentesen illeszkedett a katonai szervezet állandó állományához. Fontos megemlíteni, hogy az állandó állomány létszámának folyamatos csökkentése miatt végre nem hajtható feladatokat vettek át, például a Budapesten gondozott katonasírok felmérését.

Mivel a kiírás és a végleges beosztásba helyezés folyamata a 2013-ban indult meg intenzíven, a katonai szervezetek jelentős létszámú önkéntes tartalékosaik feladatait, behívásuk tervezését csak a végleges beosztásba helyezést követően tudták megkezdeni. Az előre tervezett katonai szolgálatra/kiképzésre történő behívások végrehajtását nehezíti, hogy a katonai szervezetek az önkéntes tartalékosaik behívásának kezdeményezését nem a jogszabályokban (60–30 nap, értesítés, behívás) előírt határidőben teljesítették, így a behívó-

Kimutatás a tényleges szolgálatteljesítés létszámának alakulásáról (2016. augusztus 31.)



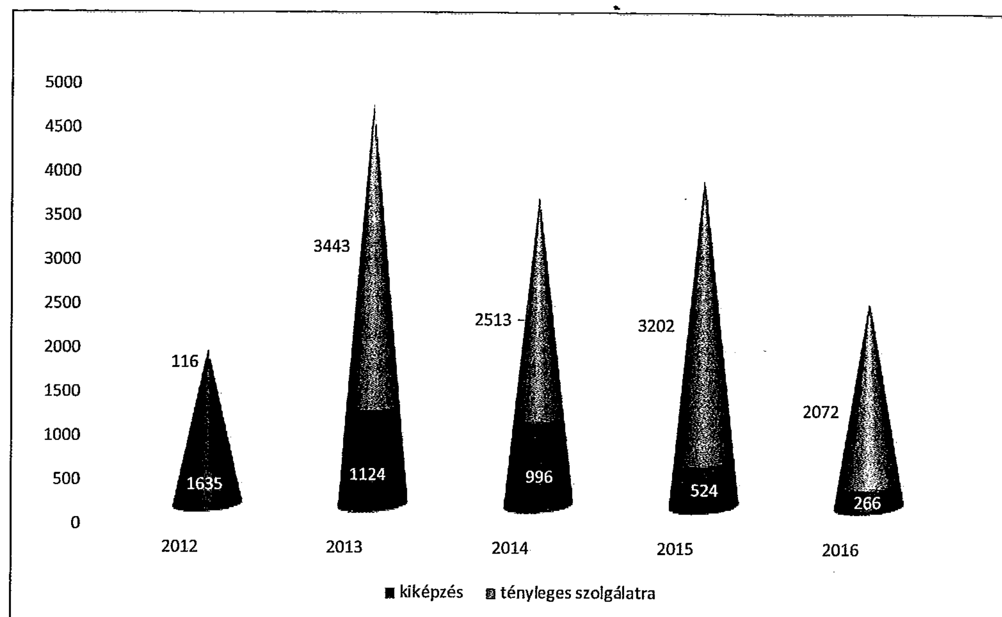
parancsot kiadó hatóság sem tudta tartani a számára előírt határidőket. Az e téren szerzett tapasztalatokat a II. fejezetben részletesen mutatom be.

Az ÖMT-ket 2013-ban bevonták a Magyarország és az MH szempontjából kiemelt prioritású feladatok végrehajtásába, például a Vízforrás feladatba, illetve az Active Guardian 2013 gyakorlatba.

Az ÖTR újragondolását követő időszakot tekintve az ÖMT állományt Magyarországon eddig csak békeidőszaki és veszélyhelyzeti feladatokra alkalmazták, alapvetően katasztrófavédelmi, illetve kiképzési céllal. Emellett megkezdődött az alkalmazásuk missziós feladatokban is. A békeidőszaki alkalmazáshoz kapcsolódóan fontos kiemelni az árvízvédelemben, veszélyhelyzet elrendelése mellett nyújtott segítséget, és az üres beosztásokban történő időleges munkavégzést is.

Az ÖMT-k tényleges katonai szolgálata az alapkiképzést követően alapvetően a katonai szervezeteknél történik. Mivel az ÖMT állomány az adott alakulat hadi állománytáblájában rendszeresített beosztásokra lett szerződtetve, ezért az alaprendeltetésükből adódóan békeidőszakban a készenlét fokozása és fenntartása feladataival összefüggő szakfelkészítés, okmány készítés és munkavégzés lenne a fő feladatuk.

Kimutatás a központi kiképzésen részt vett állományról
(2016. augusztus 31.)



Viszont a katonai szervezetek alacsony feltöltöttségű békelétszámából adódó leterheltsége, valamint a 2015 közepétől folyamatosan eszkalálódó tömeges migráció okozta plusz feladatok (Ideiglenes Biztonsági Határzár /IBH/ építés, Határozott Fellépés /HF/ gyakorlat és Közös Akarat /KA/ feladat) következtében, az ÖMT állomány egy része különböző ügyeleti szolgálatokat ad és egyéb békeidőszaki feladatokat lát el, így pótolva az alakulatok jelentős, alapvetően hivatásos és szerződéses katonák által lefedendő képességdeficitjét. Külön problémát jelent a szolgálati járandóságban részesülő volt katonák/rendvédelmiek alacsony fizikai alkalmassági szintje, melynek okán jelentős részben ez az ÖMT állomány a vezetés megerősítésére kerül beosztásokba.

A behívások egy évre előre megtervezésre kerülnek, ennek ellenére magas a szolgálathalasztási kérelmek száma. Tapasztalat, hogy a hosszú időtartamú behívások (előfordul 4, sőt 6 hónapos behívás is) a szerződésbontások számát növelik. A tapasztalatok szerint 3 hétnél hosszabb folyamatos tényleges szolgálatra kötelezést csak a tartalékos hozzájárulásával célszerű előírni.

Az előre tervezett katonai szolgálatra/kiképzésre történő behívások végrehajtását nagymértékben nehezíti az MH határ menti feladatvégrehajtásba történő nagymértékű bevonása, valamint Magyarország déli határát érő migrációs nyomás hektikussága, és az annak okát képező konfliktusok.

Az ÖT állományt az elmúlt években bevonták a Magyarország és az MH szempontjából kiemelt prioritású feladatok végrehajtásába, mint például a

Vízforrás feladat, illetve az Active Guardian, IBH, a Capable Logistic 2015., a Brave Warrior 2016. és a Határozott Fellépés gyakorlat. A tömeges migráció kapcsán jelenleg is folyó IBH, KA feladat végrehajtásban 2015 októbere óta ÖMT és ÖVT állomány is részt vett. Részükre az igénybevétel alkalmával az állandó állományéval megegyező juttatási rendszert alakították ki.

Tömeges migráció okozta válsághelyzet kezelésének támogatása az ÖT állomány alkalmazásával

A tömeges migráció okozta válsághelyzet kezelése következtében az elmúlt időszakban kiemelkedő politikai és média érdeklődés középpontjába került a Magyar Honvédség. Több alkalommal jelent meg és szerepelt visszatérő kérdésként a híradásokban a tartalékosok mozgósítása a feladat végrehajtása érdekében. A „mozgósítás" fogalom használata ez esetben helytelen, hiszen az egy speciális feladatrendszer. Ennek értelmében a jelen helyzetben, mivel nem külső fegyveres támadás kezelése érdekében alkalmazták a Magyar Honvédség kijelölt erőit, ezért kizárólag az önkéntes alapon szervezett tartalékos erők békeidőszaki igénybevételével történő feladat végrehajtásáról beszélhetünk.

Az önkéntes tartalékos állomány kiképzése és békeidőszaki igénybevétele 2012 óta a katonai szervezetek által tervezett igényeknek megfelelően zajlik, jelenleg is több száz önkéntes tartalékos teljesít tényleges szolgálatot a Magyar Honvédségben, ebből a Közös Akarat feladat támogatása érdekében is. Mind a Határozott Fellépés 2015 gyakorlat, mind a Közös Akarat feladat vonatkozásában katonai jellegű különleges jogrend bevezetésének nem voltak adottak a feltételei a tevékenység kezdetén, és jelenleg sem indokolt ennek tervezése. Így a válság kezelésére tett intézkedések, értve ez alatt az önkéntes tartalékosok behívását, kizárólag a hatályos békeidőszaknak megfelelő szabályozói környezet által meghatározott eljárásrend alapján hajtották végre.

A tömeges migráció okozta válsághelyzet kezelése érdekében a tartalékosok feladatba történő bevonásához a honvédelemről és a Magyar Honvédségről, valamint a különleges jogrendben bevezethető intézkedésekről szóló 2011. évi CXIII. törvény (Hvt.) adta meg a szükséges felhatalmazást.

Tekintettel arra, hogy a honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény (Hjt.) alapján a tényleges szolgálatát töltő önkéntes műveleti tartalékos bármilyen feladatra vezényelhető, az egyéb feladatok és a kiképzések HVKF úr általi felfüggesztésével a jelenleg is tényleges szolgálatát töltő önkéntes tartalékos állomány – a 2013. évi magyarországi árvízi védekezésben történő részvételhez hasonlóan – szükség szerint bevonható a Magyar Honvédség aktuális feladatainak végrehajtásába.

A HVKF úr javaslatára egy honvédelmi miniszteri közleményben egyértelműen meghatározták az önkéntes tartalékos állomány feladatban történő részvételének alapvető kritériumait, mely szerint a katonai szervezetek igényei alapján behívott állomány kizárólag a feladatot teljesítő hivatásos és

szerződéses állomány pótlásaként, azok laktanyai feladatainak végrehajtására vehető igénybe.

Az önkéntes tartalékos állomány jelenlegi feladatban történő részvétele és szükségszerű alkalmazása a korábbi tapasztalatok felhasználásával is azt a célt szolgálja, hogy Magyarország rendelkezzen egy olyan egységes katonai vezetés-irányítás alatt álló, az MH részeként működő tartalékos rendszerrel, amely valós, viszonylag rövid idő alatt bevethető állományból áll.

Külföldi alkalmazás

Az ÖTR egy dinamikusan fejlődő és a biztonsági környezet (nemzetközi terrorizmus, migráció), valamint az alkalmazási kritériumok (hazai és külföldi alkalmazhatóság) változásai okán is állandó finomhangolást igénylő rendszer, amely nem csak a hazai követelmények alapján, de a nemzetközi példák és más országok tartalékos rendszerének tapasztalatain keresztül is folyamatosan változik.

Magyarország tagja a NATO Nemzeti Tartalék Erők Tanácsának, a NATO National Reserve Forces Committee-nek (a továbbiakban: NRFC), és évente két alkalommal részt vesz a szakértői – delegáció vezetői és törzstiszti – tanácskozásokon. A magyar NRFC tagokat a HVK SZCSF mint a szakterületért felelős szerv delegálja. Az NRFC az a fórum, ahol a tagországok megoszthatják és kicserélhetik egymással tapasztalataikat, majd ennek segítségével ki tudják alakítani a számukra legjobb nemzeti gyakorlatot a tartalékos erők alkalmazása vonatkozásában. Az NRFC folyamatoson felméri és kutatja az elmúlt évek tapasztalatai alapján a legjobb módszerét annak, hogy miként lehet a leghatékonyabban alkalmazni a tartalékos állományt a külföldi missziókban. Az NRFC tagságból adódóan megszerzett információk nagymértékben hozzájárultak a jelenlegi rendszer kialakításához (kompenzációs rendszer kialakítása, tartalékos erők alkalmazása stb.) és működtetéséhez, valamint a továbbfejlesztési lehetőségek megismeréséhez (területvédelmi tartalékos elgondolás, US National Guard).

A jogszabályi keretek megnyitották a lehetőséget az önkéntes tartalékosok missziós alkalmazása előtt. Részükre korábban egyéni, fegyver nélküli megfigyelői beosztások voltak pályázhatók, Grúzia és Mali viszonylatában. Az első pályázó 2013 augusztusában kezdte meg szolgálatát Maliban.

Problémaként merült fel ezen a téren is a rendfokozati megfeleltetés, a korábban megszerzett nyugállományú rendfokozat, az önkéntes tartalékos szerződés szerinti viselt rendfokozat, valamint a missziós állománytáblában rendszeresített rendfokozat.

Az ÖMT katonák külszolgálatra történő vezénylése során problémaként jelentkezett, hogy az alkalmassági vizsgálatokra, oltásokra stb. 1-1 napokra történt behívás, melyről a tájékoztatást késve kapta meg a behívás végrehajtásáért felelős katonai szervezet. Emiatt a behívást és a tényleges katonai szolgálatra kötelezést rendszeresen visszamenőleg, többször módosítva hajtották végre. Az egynapos behívás során ugyanazon személyügyi eljárást kellett lefolytatni, mint hosszabb időtartam esetén.

2016-ig mindössze 11 fő ÖMT teljesített külföldi szolgálatot egyéni beosztásokban.

Tényleges szolgálatteljesítés keretében az önkéntes tartalékosok a Magyar Honvédség által végrehajtott alábbi kiemelt feladatokban vettek részt az elmúlt időszakban

Év	Feladat	Létszám
2012. évben	Alapos Bázis gyakorlat	59 fő ÖMT
	Kiképzés	1635 fő ÖMT
2013. évben	Alapkiképzésre/felkészítésre	929 fő ÖMT
		195 fő ÖVT
	Árvíz elleni védekezésre	1109 fő ÖMT
		295 fő ÖVT
2014. évben	Alapkiképzésre/felkészítésre	801 fő ÖMT
		195 fő ÖVT
	Vízforrás feladat	10 fő ÖMT
2015. évben	Alapkiképzésre/felkészítésre	524 fő ÖMT
		34 fő ÖVT
	Gyakorlatok/Reptár feladat	210 fő ÖMT
	Közös Akarat feladat	523 fő ÖMT

Év	Feladat	Létszám
2016. évben	Alapkiképzésre/felkészítésre	217 fő ÖMT
		49 fő ÖVT
	Közös Akarat feladat	266 fő ÖMT

A behívási rendszer helyzete, tapasztalatok, kapcsolódó további feladatok

Az önkéntes tartalékosok katonai szolgálatra történő behívása

Korábban az önkéntes tartalékosok (a továbbiakban: ÖT) tényleges katonai szolgálatra történő behívását az MH Hadkiegészítő és Központi Nyilvántartó Parancsnokság hajtotta végre, ezt a feladatrendszert jelenleg az MH Katonai Igazgatási és Központi Nyilvántartó Parancsnokság látja el. Központi katonai igazgatási szervként mindhárom elem: az ÖMT, az ÖVT és az ÖTT behívását hajtja végre folyamatosan.

Az eredeti elgondolásban megfogalmazott elvek szerint az önkéntes műveleti tartalékos állomány behívását tervezett keretek között, az állomány hadi beosztásaira történő felkészítése céljából hajtották volna végre, azonban a Magyar Honvédség békehiányainak kiküszöbölése, vagy legalábbis enyhítése céljából ez nem valósult meg. A katonai szervezetek részben a fenti okból kifolyólag az esetek döntő többségében ad hoc jellegel kérték a tartalékosok katonai szolgálatra történő behívását. Előfordult, hogy egy hónapban 15–20 bevonulási nap volt, ami szinte megoldhatatlan feladat elé állította a behívást a gyakorlatban végrehajtó állományt. Ahhoz, hogy a behívási folyamattal összefüggésben lévő feladatokat a katonai szervezetek katonai igazgatási szakállománya elsajátítsa, azt legalább készség szinten alkalmazza, legkevesebb 2 évre volt szükség.

Központi kiképzésre történő behívás tapasztalatai

Első alkalommal 2012. szeptember 24-én több mint 1500 fő ÖMT állomány vonult be kiképzés céljából. A behívóparancsok kiadásakor megközelítőleg 200 személy még be sem volt rögzítve a HM KGIR-be. A behívást végrehajtó állomány korábban ilyen feladatot egyáltalán nem hajtott végre, tekintettel

arra, hogy 2004. november 4-én leszerelt az utolsó sorkatona. A feladat végrehajtásához szükséges infrastruktúra – elegendő és a kor színvonalának megfelelő számítógép, nyomtató, stb. – nem állt rendelkezésre.

Árvíz

2013. június hónapban az árvízi védekezés keretében (Zöldár) megközelítőleg 800 fő ÖMT és 200 fő ÖVT állomány vonult be feladatvégrehajtásra. A bevonulás napja előtt a jogszabályokban foglaltaktól eltérően 1200–1300 fő tartalékos állományt értesítettek ki 2-3 nappal korábban elektronikus úton e-mail-ben, illetve behívóparanccsal ellátva. Postai úton, az idő rövidsége miatt, nem küldték ki a behívóparancsot. Az árvízi védekezésre történő behívás tapasztalatai alapján dolgozták át a Honvédek jogállásáról szóló törvény egyes rendelkezései végrehajtásáról szóló 9/2013. HM rendelet.

Tényleges szolgálat

A fentiekben leírtak szerint a kezdeti időszakban a katonai szervezetek ad hoc jelleggel hajtották végre a behívásokat. Tekintettel arra, hogy a behívást végrehajtó állomány részére nem állt rendelkezésre egy „behívást végrehajtó, lekezelő" rendszer, ezért azt manuálisan, excel táblázatok tucatjával kellett végrehajtani. Ebből kifolyólag a behívástervezésben, illetve folyamatban hibák is keletkeztek. Emiatt alakult ki az igény egy olyan rendszerre, amely komplex módon tudja kezelni az ÖT állománnyal kapcsolatos behívási folyamatot. A hadkötelesek behívása során korábban alkalmazott SZEMIR átmeneti megoldást jelentett a feladat végrehajtása során, azonban szükség volt egy összetettebb, de egyben egyszerűbb alkalmazásra. Mindezek eredményeképpen hosszú tervező és kidolgozó munka után 2015 februárjától vált élessé a HM KGIR keretein belül kialakított ÜSZR (Ügyfélszolgálati Rendszer). Az ÜSZR komplex módon tudja támogatni a katonai szervezetek, a központi katonai igazgatási szerv munkáját, valamint kapcsolatot teremt, vagy kapcsolattartóként funkcionál a tartalékos (amennyiben van munkáltatója), valamint a Magyar Honvédség között. Ezáltal az ÜSZR kiváló mértékben képes a katonai igazgatási feladatok behívással, kiírással, szolgálathalasztással, egyéb ügyekkel kapcsolatos menedzselésére.

A Közös Akarat feladatra történő behívás

Az ÖT állomány Közös Akarat feladatra való behívására első ütemben 2015. október hónapban került sor. Fontos kiemelni, hogy megszólították a teljes ÖMT állományt, és jelentkezés alapján vehettek részt a feladatban. Több mint 100 fő ÖMT jelentkezett a határvédelmi feladatok ellátására. 2017. évtől az

elöljáró parancsa alapján már nem önkéntes jelentkezés alapján, hanem meghatározott létszámmal hajtották végre az ÖMT-k a feladatot.

Vélelmezhető, hogy a feladat jellegéből, illetve annak végrehajtási helyszínéből (távol a lakóhelytől) fakadóan kiugróan magas, a behívott állomány mintegy 35%-a esetében a behívóparancsot visszavonták, nagyrészt tekintettel arra, hogy kérelemmel éltek a tartalékos katonák.

A területvédelmi tartalékosok behívása, mint új kihívás

A területvédelmi tartalékosok behívása újabb kihívás elé állította a végrehajtó szakállományt. Jelenleg behívóparancs kiadásával kerül végrehajtásra az ÖTT állomány behívása, amely csak a legritkább esetben felel meg a jogszabályban előírtaknak, tekintettel arra, hogy a behívóparancs 30 napos kézbesítési határidejéhez képest az állományilletékes katonai szervezet csak a legritkább esetben küldi meg behívási igényét. Ebből egyenesen következik, hogy az ÖTT-ket bevonulási parancs alkalmazásával kell a feladatra behívni. Az ÜSZR-ben a bevonulási paranccsal történő behívást is kifejlesztették, képes rá a rendszer, azonban jó néhány kérdés, illetve probléma merült fel ennek kapcsán, amelyek közül több csak jogszabálymódosítást követően hajtható végre.

A bevonulásra tervezettek által szolgálathalasztási indokként felvázolt főbb problémák, az azokra tett intézkedések

A szolgálathalasztási kérelmek indokai nagyban függnek a végrehajtandó feladat jellegétől (például: IBH feladatban való részvétel), az előzetes tájékoztatás tartalmától, a tájékoztatás időpontjától, attól, hogy az előzetes egyeztetést követően az ÖT-nek elegendő idő álljon a rendelkezésére a munkahelyi, családi és egyéb elfoglaltságai tervezéséhez, illetve az állományilletékes katonai szervezet figyelembe vette-e az ÖT által felvetett problémát a szolgálattervezés folyamatában, így ezekben az esetekben a felmerült indokok egy váratlan helyzetből következnek (például: kórházba került, családtag elhalálozása).

A szolgálathalasztási kérelmek legnagyobb része azonban az éves behívási terven felüli feladatok végrehajtása előtt keletkezik, amikor a behívóparancs kézbesítése előtt nincs idő/lehetőség az ÖT-vel történő egyeztetésre, illetve a létszámkvóták kiszabása miatt az egyeztetés egy egyoldalú közléssé válik az MH részéről. Ilyenkor a felsorolt indokok is megváltoznak, hiszen nem váratlan esemény következtében élnek kérelemmel, hanem a munkahelyi, családi és egyéb elfoglaltságaikat a kb. 30 napos (behívóparancs kiadása és a bevonulás időpontja közötti) határidővel nem tudják/akarják módosítani. Ezekben az esetekben a kérelmeket egy már régebb óta fennálló körülmény (például fél éve befizetett utazások, munkahelyi elfoglaltság, ahol a munkáltató nem tudja az ÖT pótlását megoldani, hozzátartozó gondozása, ápolása) okán nyújtják be.

A kérelmek főbb indokait a feladat előre tervezhetőségén kívül meghatározza a végrehajtandó feladat jellege, helye is. Határfeladatnál kisebb egészségügyi probléma is indok, amellyel laktanyai szolgálat esetében nem élt volna, vagy ugyanez egy hozzátartozó ápolásánál, vagy gyermek felügyeleténél a több kilométeres távolság.

A szolgálathalasztás indoka a legtöbb esetben egyértelműen bekategorizálható a jogszabályban meghatározott jogcímek alapján.

A családi, illetve fontos személyi érdek egy jogcím alá esik, azonban a jogszabály a feltételeit már külön veszi, úgy mint családi kötelezettség és fontos személyi érdek. Családi okból beadott kérelmek vonatkozásában nagyon kevés élethelyzet felel meg (hozzátartozóval közös lakcím, hatóság által kötelezett, ápolt életét vagy testi épségét veszélyeztetné a bevonulás) a jogszabályi feltételeknek, ezért a családi kötelezettség miatt engedélyezett szolgálathalasztások száma rendkívül alacsony (évi 1-2 eset).

A fontos személyi érdek miatt engedélyezett szolgálathalasztások indoka minden egyéb, a másik 3 kategóriába nem besorolható ok. A fontos személyi érdek elbírálásakor mérlegelésre kerül az állományilletékes parancsnoktól bekért állásfoglalás (támogatja-e a kérelmet), valamint az ÖT szolgálati múltja (például: ÖT jogviszony kezdete, teljesített behívásai, halasztásai, stb.) is.

Fontos személyi érdek főbb indokai:

– kiskorú gyermek felügyelete (A család alapvetően úgy rendezkedett be, hogy az ÖT látja el a mindennapi teendőket, mert a gyermek másik szülője dolgozik, vagy elvált, esetleg egyedül neveli.) Sok esetben a távolság volt a kérelem alapja (nincs lehetőség napi, hétvégi hazajárásra).

– szülő/más hozzátartozó gondozása, ápolása.

Ezen kérelmek indokai a családi kötelezettséghez nagyon hasonlóak, azonban a körülmények a jogszabályban meghatározott feltételeknél „lazábbak" (nincs közös lakcím, nem lett hatóság által köztelezve a gondozásra).

A két leggyakoribb általános eset:

– A hozzátartozó állapota súlyos, 24 órás, vagy szinte állandó felügyeletet igényel, más hozzátartozó nem tudja, vagy nem akarja ellátni, gondozót nem tud, vagy nem akar fogadni.

– A hozzátartozó önálló életvitelre képes, de a házkörüli teendőkben segítségnyújtást igényel, melyet csak a tartalékos tud ellátni, valamint az állapota nem stabil, így „jó ha ott van a környéken"

- befizetett, vagy lefoglalt üdülés
- új munkahelyen történő elhelyezkedés/próbaidő
- meglévő munkahelyen pótlás nem megoldott, nincs munkáltatói megállapodás
- hozzátartozó esküvője/annak szervezésében való részvétel
- hozzátartozó elhalálozása, temetés/hagyatéki tárgyalások
- lakás/házfelújítás, költözés

- sportrendezvényeken való részvétel/szervezés
- különböző közigazgatási/bírósági ügyintézés, tanúskodás,
- egyéb élethelyzet (tanyán él, fűtési nehézség, állatokat gondoz, őstermelő)

Ezekben az esetekben a jogszabály annyit határoz meg, hogy a körülményeket alátámasztó igazolásokat nyújtsa be. Kérelmek indokainak sokszínűsége miatt, minden esetben egyedileg kell megállapítani, hogy az adott kérelem esetében pontosan milyen igazolások szükségesek, melyek alapján a kérelem elbírálásra kerül. Az eddig kialakult gyakorlat szerint bizonyos eseteknél egyértelmű az igazolások körének meghatározása (például utazásról szóló foglalás-visszaigazolás, munkaszerződés, próbaidő kikötéssel együtt, idézések stb.). Azonban vannak olyan esetek ahol a kért igazolás meghatározása, valamint annak beszerzése is nehézségekbe ütközik (például az ÖT külföldre utazik, saját autóval, hozzátartozóhoz, vagy ismerőshöz, melyről nincs igazolás. Másik eset, amikor a hozzátartozó ápolására, gondozására vonatkozó kérelemhez a hozzátartozó orvosi leleteit küldi be, ami azt igazolja, hogy beteg, de azt nem, hogy ápolásra szorul. Illetve felmerül a kérdés, hogy annak igazolását, hogy az ÖT látja el az ápolást és rajta kívül nincs más, ki állíthatja ki.)

Ezekben az esetekben a kérelem indoklását csak az ÖT, vagy hozzátartozója nyilatkozata, illetve sok esetben legalább a háziorvos igazolása támaszthatja alá.

Jogszabály szerint egészségügyi okból múló betegség, vagy fogyatékosság időtartamára engedélyezni kell az szolgálathalasztást. A kérelmet a kórház orvosa, vagy szakorvos által kiállított igazolással kell alátámasztani. Az esetek nagy többségében különböző egészségügyi dokumentációkat – zárójelentés, labor leletek, ambuláns lap, kezelőlap – csatolnak a kérelemhez, amelyek alapján egyértelműen nem állapítható meg a szolgálathalasztás indokoltsága, vagy annak időtartama.

Vannak olyan egyértelmű esetek, amikor a múló betegség (kéztörés, megfázás, műtéti előjegyzés) a zárójelentésből, vagy ambulánslapból megállapítható, viszont az időtartama – ha az orvos erről külön nem írt – már kérdéses.

A legtöbbször viszont egy vagy több, régebb óta fennálló betegség miatt az állapota rosszabbodott, illetve úgy ítéli meg a kérelmező, hogy ebben az egészségügyi állapotban a szolgálatteljesítést nem tudja ellátni, de csak arról tud igazolást benyújtani, hogy valóban régebb óta fennáll a betegsége (féléves kontroll vizsgálat), arról viszont már nincs igazolása, hogy ez mennyire befolyásolja a szolgálatteljesítésben.

Egészségügyi okból kért halasztások főbb okai:

- baleset, sérülés, hirtelen megbetegedés
- régebb óta fennálló betegséggel összefüggően egészségügyi állapot romlása
- kezeléseken (például reumatológia), kontrollvizsgálatokon történő részvétel
- folyamatban lévő kivizsgálásokon való részvétel

- műtéti előjegyzés és rehabilitáció
- cukorbetegség/allergia/magas vérnyomás betegségek

A cukorbetegség/allergia/magas vérnyomás betegségek okán beadott kérelmek főleg a határfeladat során kerültek előtérbe. Szolgálathalasztást ezekben az esetekben nem engedélyezték, hiszen nem múló betegségről van szó. Mivel a szolgálatának megfelelő ellátása így kérdésessé vált, laktanyai szolgálatra tervezték át, ha erre nem volt lehetőség, akkor a behívóparancsot visszavonták. Szolgálathalasztás nem volt indokolt, mivel ezek a betegségek nem múló betegségek. További probléma, ha a kérelem alapja kontrollvizsgálaton történő megjelenés volt. Ebben az esetben maga a vizsgálat a tényleges szolgálatának csak 1 napját érintené, viszont a vizsgálat eredményezheti további kezelések/vizsgálatok előírását is, amely már nagyobb mértékben befolyásolhatja a szolgálatteljesítését. Mivel a vizsgálat esetleges következményei csak az eredmények után realizálódnak és egy nap miatt a szolgálathalasztás nem indokolt, mégis, annak érdekében, hogy a vizsgálaton megjelenhessen, sok esetben engedélyezték a szolgálathalasztást, vagy visszavonták a behívóparancsot. Megoldás lehetne ezekben az esetekben, ha a behívás-tervezés időszakában jelzi az ÖT a várható kontrollvizsgálat időpontját, az állományilletékes katonai szervezet ezt figyelembe tudja venni a behívás időszakának meghatározásánál, vagy ha az időpont később (behívóparancs kiadása után) jut az ÖT tudomására, akkor a bevonulást követően az állományilletékes katonai szervezet saját hatáskörben biztosítaná a kontrollvizsgálaton történő megjelenést (1 nap), illetve a vizsgálat eredményének függvényében dönthetne a szolgálatból történő elbocsátásról.

Egészségügyi kérelem esetén sokszor nem feltétlenül múló betegségre hivatkoztak, amelyek a jogviszony fenntartásának indokoltságát kérdőjelezték meg. Ezekben az esetekben a szolgálathalasztást engedélyezték, valamint javaslattal éltünk az állományilletékes katonai szervezet felé az alkalmassági felülvizsgálat kezdeményezésének megvizsgálására.

Ha az igazolások alapján egyértelműen nem volt megállapítható a szolgálathalasztás indokoltsága (például csak háziorvosi igazolással rendelkezett, vagy 3 hónapnál régebbi volt az igazolás, vagy az szakorvosi igazolás nem tartalmazta, hogy a betegség mennyire befolyásolja a szolgálatot), a kérelmet elutasították és a bevonulás helyszínén a csapatorvos vizsgálta meg az ÖT-t, és döntött az alkalmasságáról.

Tanulmányi szolgálathalasztási kérelmeket általában közép- és felsőfokú tanulmányokat folytató (alanyi jogon jár), illetve munkavégzéshez szükséges tanfolyamon résztvevő (mérlegelés alapján adható) önkéntes tartalékosok vonatkozásában nyújtották be.

Tanulmányi okból kért halasztások főbb okai:

- nappali tagozatos Bsc/Msc hallgató
- levelező tagozatos Bsc/Msc hallgató

- szakközépiskolai/középiskolai, gimnáziumi tanuló
- jogosítvány megszerzése
- különböző, munkáltató által indított tanfolyamok
- OKJ-s képzések
- nyelvtanfolyam
- szakmai gyakorlat

Az ÖT rendszer indulásakor nem volt kialakított rend a tanulmányokat folytatók behívására, így sok kérelem alapja ez volt. Ezt követően született meg az a döntés, hogy a tanulókat csak a nyári szünetben lehet behívni, melynek kivitelezése nehézségekbe ütközött (bár a katonai szervezet állományába tartozott, mégsem tudta alkalmazni, csak nagyon szűk időszakban), így még mindig sok kérelem alapja ez maradt. Behívásuk tervezhetősége érdekében kialakították a Magyar Honvédség állományában egy tanulmányokat folytató köteléket, így az alanyi jogon adható szolgálathalasztással kapcsolatos kérelmek száma jelentősen lecsökkent.

Olyan is többször előfordul, hogy a szolgálathalasztási kérelmek benyújtásánál derült ki, hogy a tartalékos tanulmányokat folytat.

További probléma, amikor csak az iskolába való jelentkezés történt meg, így az aktív félévről még nincs igazolása, ilyen esetekben a szolgálathalasztás engedélyezése egy jövőbeli eseményen, vélelmen (jelentkezés igazolása) alapul. Hasonló eset, amikor a félévre történt beiratkozás előtt kéri a szolgálathalasztást (tanulmányok várható befejezése kerül figyelembevételre).

A jogszabály szerint az adható szolgálathalasztás feltétele, hogy a tanfolyam a munkavégzéshez szükséges legyen. Ezen kérelmek vonatkozásában nehézkesen megállapítható, hogy mi az, ami a munkavégzés feltétele. Vannak egyértelmű esetek, amikor a munkaadó iskolázza be az ÖT-t (munkaszerződésben kerül rögzítésre, vagy tanulmányi szerződést köt a munkáltatóval), viszont vannak esetek, amik az ÖT lehetséges jövőbeli munkavállalását segítené elő (például: nyelvvizsga, jogosítvány, OKJ-s képzések)

A munkáltatók által kért szolgálathalasztások benyújtására a jogszabályban meghatározott munkáltatói megállapodás megkötésével válik jogosulttá, ez alapján 3 évente 1 alkalommal a munkavégzéssel összefüggő indokkal nyújthatja be.

Megállapodás nélkül benyújtott munkáltató általi kérelem esetén minden alkalommal tájékoztatásra kerül sor a megállapodás megkötésének lehetőségéről, azonban az idő rövidsége miatt az adott behívásig nem megoldható a megállapodás megkötése. Ilyenkor megoldás lehet, hogy az ÖT benyújt egy kérelmet fontos személyi érdekre hivatkozva, amelyhez igazolásképpen szolgál a munkáltató kérelme.

Munkáltatói okból kért halasztások főbb okai: az ÖT pótlását nem tudja megoldani, vagy csak rövid időre tudja nélkülözni, vagy csak előre tervezéssel

tudja megoldani, és vagy bizonyos időszakokban (például: csúcsszezon kivételével).

A fenti indokok közül a legtöbb halasztást „fontos személyi érdekre" vagy egészségügyi okra való tekintettel engedélyezték.

A szolgálathalasztási eljárásokkal kapcsolatos döntések (határozatok, végzések) formai, tartami elemeit folyamatosan felülvizsgálták az évek során.

Összességében elmondható, hogy a kérelmekhez sok esetben nem csatoltak igazolást, vagy nem a megfelelő igazolásokat nyújtották be, így a döntés meghozatalához szükség volt új igazolások bekérésére. Továbbá voltak olyan esetek, amikor a szolgálathalasztás okafogyottá vált, mivel az ok már megszűnt (például visszavonta a kérelmét, vagy katonai szervezet kérésére a behívóparancsot visszavonták, vagy bevonulási kötelezettségének eleget tett), ilyenkor a megindult eljárást meg kellett szüntetni. Mindezek eredményeképpen új elemek jelentek meg (például hiánypótló és eljárás megszüntető végzés, behívóparancs visszavonó határozat).

Megállapítható továbbá az is, hogy a szolgálathalasztási eljárás során a katonai szervezetekkel való szoros együttműködés elengedhetetlen. Továbbá, hogy a katonai szervezetek és az ÖT-k közötti behívás tervezési előzetes egyeztetés a kérelmek számát nagyban befolyásolja.

További tapasztalat, hogy vannak olyan esetek, amikor a szolgálathalasztás indoka a maximálisan megengedett 6 hónapon túl mutat, akár több év is lehet. Ilyenkor a jogviszony fenntartásának indokoltsága merül fel kérdésként, hiszen a szolgálathalasztást követően sem fog rendelkezésre állni. Erre jelenleg azzal a megoldási lehetőséggel élnek az állományilletékes parancsnokok, hogy ha újabb behívásra tervezés esetén ismételten beadja a kérelmét és így kétszer egymást követően a szolgálathalasztás engedélyezésre kerül, akkor a jogszabály felhatalmazást ad az állományilletékes parancsnok számára, hogy vizsgálja felül az ÖT jogviszony fenntartását.

Előfordul, hogy egy kérelemben több jogcím szerinti indokot is felsorolnak, például saját egészségügyi állapot, közeli hozzátartozó ápolása. Ebben az esetben a halasztás egészségügyi szempont alapján alanyi jogon jár, nincs mérlegelési jogkör. Mi történik azonban akkor, ha az az orvosi papírok alapján kevesebb ideig lenne indokolt, mint a mérlegelés alapján adható fontos személyi érdekű felhasználás?

A szolgálathalasztással összefüggő jogkövetkezmény a nem szolgálati járadékos ÖT-k szolgálathalasztásának engedélyezésénél, a rendelkezésre állási díj időarányos csökkentése. Azonban a szolgálathalasztás időtartamának meghatározása sokszor nehézkes, mivel a kérelemből és igazolásokból nem feltétlenül derül ki a konkrét időszak. Mivel ezekben az esetekben az engedélyezett szolgálathalasztás időtartamának következtében a rendelkezésre állási díj csökken, itt elengedhetetlen lenne az indokolt időtartam pontos

meghatározása, annak érdekében, hogy a szolgálathalasztás ne járjon indokolatlan anyagi kárral. Ez a jogkövetkezmény eredményezhet egy „elrettentő erőt" a kérelem benyújtása előtt, ez azonban a járadékosoknál nincs, így nincs visszatartó erő, ezáltal a kérelem benyújtásánál a feltételek nem egyenlők.

Bizonyos kérelmek esetén, bár „szolgálathalasztást" kértek, a kérelem valójában az adott feladat alóli mentességre vonatkozott. Határszolgálat esetén a feladatba történő bevonásukat aggályosnak tartották, nem erre kötöttek szerződést, az egészségügyi állapotuk csak az eredeti beosztásuknak felel meg, valamint a beosztásuktól eltérő helyőrségben nem akartak szolgálni. Ezeket a kérelmeket tartalmuk miatt nem kezelték szolgálathalasztásként.

Kérdés, hogy a szolgálathalasztási döntéshozatal során (például: egészségügyi indokkal történő szolgálathalasztás) figyelembe kell-e venni a feladat jellegét? Ebben a kérelem elbírálásánál a jogszabály nem tesz különbséget. Hiszen egy bizonyos egészségügyi probléma valamely szolgálatnál akadályozza, valamely szolgálatnál nem befolyásolja a feladat végrehajtását. (például: gerincfájdalmak, vagy reumatológiai problémák irodai munkavégzés esetén nem befolyásolják, azonban fizikai megterheléssel járó feladatok, mint a járőrözés, már problémás.)

Szolgálathalasztásokkal kapcsolatos eljárási problémákból adódó tapasztalatok

A szolgálathalasztást mint hatósági eljárást, több szabályzó alkalmazásával kell végrehajtani. Az eljárás szabályait jelenleg a Hjt. Vhr. tartalmazza, azonban a szabályozás nem fedi le a teljes eljárást, így a Közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól szóló 2004. évi CXL. törvény (Ket.) rendelkezései az irányadóak. Tekintettel arra, hogy ez egy sajátos eljárástípus a Ket. szabályaival harmonizáló teljes eljárási rendet meghatározó szabályzó lenne a cél.

A Vhr. alapján csak abban az esetben történhet behívóparancs visszavonás, ha szolgálathalasztás kerül engedélyezésre, azonban ettől eltérően szükség van szolgálathalasztás nélkül behívóparancs visszavonásra is (jogviszony megszüntetés).

Egy önkéntes jelentkezés alapján szerveződő rendszerben a „szolgálathalasztásnak" arról kellene szólnia, hogy amennyiben az előzetesen mindkét fél által egyeztetett időpontra vonatkozóan kiadott hatósági okmányban, a behívóparancsban meghatározott kötelezettségeinek valaki mégsem tud eleget tenni, úgy az okmányt kiadó hatóság részére benyújtandó kérelem alapján – a honvédelmi érdek érvényesülését is szem előtt tartva – a hatóság dönthessen a bevonulást akadályozó körülmény indokoltságáról, illetve fennállásának időtartamáról, ezáltal a legközelebbi behívhatóság, kvázi rendelkezésre állás időpontjáról.

Ezzel szemben, jelenleg az a gyakorlat, hogy a kérelmek zömmel arról szólnak, ki miért nem akar/tud az adott időtartamban, vagy adott helyőrségben, vagy adott feladatban részt venni. Azok a körülmények, amelyek jelenleg a legtöbb kérelem alapját képezik, olyan élethelyzetek, amelyek már a behívóparancs kiadása (30 nappal a bevonulás időpontját megelőzően) előtt is jelen voltak, illetve várhatóan később is fennállnak majd. Mindazonáltal elmondható, hogy az engedélyezett szolgálathalasztások megalapozottak voltak, hiszen valóban bizonyosságot nyert, hogy ápolja, gondozza idős/beteg hozzátartozóját, vagy külföldre utazott, stb. Ahhoz, hogy az önkéntes tartalékos a tervezett behíváshoz tudja igazítani életét, meg kell teremteni az ehhez szükséges lehetőségeket. Aránytalan elvárás lenne, hogy békeidőben bárki, bármikor, bármennyi időre a normális, civil életéből kiemelve, a Magyar Honvédség aktív állományába áttéve behívható legyen. Vegyünk egy olyan gyakori, de általános esetet, amikor az ÖT felügyeli, gondozza, vagy ápolja hozzátartozóját és a kérelem alapja az, hogy a szolgálatteljesítés alatt ezt más nem tudja megoldani. Amennyiben a behívó fél elegendő időt biztosít az ÖT számára arra vonatkozóan, hogy más hozzátartozót, vagy akár gondozót fogadjon a családtag számára, akkor ez nem képezhetné a továbbiakban a szolgálathalasztási kérelem alapját. Ha egyáltalán nem tudja megoldani, az azt jelenti, hogy bár ÖT jogviszonya fennáll, a gyakorlatban egyáltalán nem áll rendelkezésére a Magyar Honvédségnek, még békeidőben sem. Ebben az esetben már a jogviszony fenntartása lehet kérdés. Másik általános eset, amikor befizetett külföldi utazás miatt kérik a szolgálat későbbi időpontra történő elhalasztását. Ebben az esetben, ha megvan a megfelelő kommunikáció és egyeztetés a behívó fél és az ÖT között, akkor szolgálathalasztásra irányuló kérelem alapja legfeljebb egy „ajándék utazás" lehetne, amikor is az ÖT nem tudott felkészülni a külföldi útra. Itt mérlegelne a hatóság, hogy a honvédelem érdeke, vagy az ÖT egyéni, fontos személyi érdeke az elsődleges. Hiszen nem volna indokolt minden ÖT részére, aki valaha külföldre utazik szolgálathalasztást engedélyezni, ha tervezve van behívásra, ha nem. Azonban az sem indokolt, hogy ha az ÖT tud a behívásának tervezéséről, mégis lefoglalja az időpontra az utat és csak ezt követően nyújt be kérelmet, hogy befizetett nyaralását nem szeretné elbukni. Ebben az esetben a hatóságnak nem azt kellene vizsgálni, hogy lefoglalta-e az utat vagy sem, hanem hogy indokolt volt-e a foglalása úgy, hogy tudta jövőbeli, önként vállalt kötelezettségeit.

Egészségügyi szolgálathalasztás esetén a jogszabályban meghatározott szakorvos, vagy kórház orvosa által kiállított igazolás szükséges. Az eljárás ideje alatt az ÖT nem feltétlen tud elmenni kezelőorvosához, vagy szakorvosához, továbbá az orvos sem feltétlenül tudja, hogy mi álljon az igazolásban. Ehhez ismernie kellene a katonai szabályzókat az alkalmasságra, vagy az elvárt egészségügyi állapotra vonatkozóan, valamint a feladat szerinti igénybevételt, hogy meg tudja állapítani az ÖT pontosan miben van akadályozva. Jelenleg a kérelem alátámasztásául különböző ambuláns lapokat, zárójelentéseket,

kezelőlapokat nyújtanak be, amelyek vizsgálatát nem szakorvos végzi. De a kérelmet mégis így bírálták el, a döntéselőkészítést orvosi szaktudás hiányában csak az egyértelmű javaslatok (például: fizikai kímélet javasolt, terhelése nem javasolt, különböző reumatológiai kezelések előírása, stb.) alapján hajtották végre. Probléma akkor volt, ha a megküldött orvosi dokumentáció nem tartalmazott egyértelmű javaslatot, vagy utalást arra, hogy a szolgálatteljesítést befolyásolhatja. Minderre megoldást jelenthet a jelenlegi jogszabályi feltételek felülvizsgálata arra vonatkozóan, hogy egyrészt a beérkezett igazolásokat katona szakorvos vizsgálja meg és az ő javaslata alapján legyen a kérelem elbírálható, másrészt egy olyan, az ÖT szakorvosa/háziorvosa által kitöltendő, irányított kérdéseket tartalmazó formanyomtatvány kialakítása, amit igazolásként csatolnának a kérelemhez.

A jogszabály alapján szolgálathalasztás a tervezett behívástól számítva engedélyezhető. Itt felmerül a kérdés, hogy mikortól számít egy behívás „tervezettnek".

Vegyük azt a példát, amikor a májustól tervezett behívásról már februárban megtörtént az ÖT kiértesítése. Erre beadja a szolgálathalasztási kérelmet, hogy márciusi időpontban műtéti előjegyzése van, amely várhatóan fél éves felépüléssel jár. A szolgálathalasztás jogszabály szerint májustól kerülhet engedélyezésre, azonban logikusan márciustól lenne indokolt, hiszen már márciustól nem lehetne behívni.

Amennyiben a jogszabály szerint a tervezett behívástól, tehát májustól kerül engedélyezésre a szolgálathalasztás, a határozat alapján március, április hónapban még behívható lenne, annak ellenére, hogy már rendelkezésünkre áll az információ arról, hogy nem lesz alkalmas a szolgálat ellátásra.

Ha mégis a határozat keltétől kerül engedélyezésre a szolgálathalasztás, előfordulhat, hogy annak az indoka időközben megszűnik (például: elmarad, csúszik a műtét). Ehhez hasonló példa, amikor az ÖT tud a márciusra tervezett behívásról, azonban olyan lehetősége adódik előző év végén (például: márciusban induló tanfolyamra akar jelentkezni), amelynek időszaka beleesik a tervezett szolgálatteljesítés időszakába. Ebben az esetben kérelemmel él év végén, mivel csak a számára engedélyezett szolgálathalasztás függvényében jelentkezne a tanfolyamra. A szolgálathalasztás engedélyezése és a behívás időpontja között túl sok idő telik el, közbejöhet bármi (elmarad a tanfolyam), ekkor az ÖT bejelentésén múlik, hogy tudomást szerzünk e egyáltalán erről a tényről. Másik eshetőség, ha maga a feladat marad el, így a tervezett behívás sem valósul meg. Mindkét esetben a szükséges intézkedéseket meg kell tenni (határozat visszavonása). Ez olyan problémát is eredményezhet, hogy amennyiben az ÖT rendelkezésre állási díjra jogosult és a szolgálathalasztási határozat alapján annak időarányos csökkentése már megtörtént, a szolgálathalasztási határozat visszavonásával a rendelkezésre állási díj kieső részét is pótolni kell.

Összefüggésben a „tervezett behívás" pontos meghatározásának hiányával, további tapasztalat az is, hogy az ÖT számára nem egyértelmű, mikor, kinél

és milyen kérelemmel (például: szolgálathalasztás, vagy szolgálat mentesség) élhet. Jelenleg nincs következetesség annak tekintetében, hogy egy beérkező kérelmet ki és milyen eljárás keretében bírál el. Ez látszik abból is, hogy bár a rendszer fennállása óta, már öt éve, csak és kizárólag az MH KIKNYP parancsnoka engedélyezheti a szolgálathalasztást, az ÖT kérelmek sok esetben az állományilletékes parancsnoknak címzett szolgálathalasztás engedélyezésére vonatkoznak, benyújtásuk helye is változatos.

Tekintettel arra, hogy a katonai szervezetek saját vonatkozásukban rendelkeznek pontos ismeretekkel a tervezett ÖT behívásairól (kit, mire, mikor terveznek), továbbá, hogy az erről való tájékoztatást/egyeztetést az ÖT-vel ők hajtják végre, a behívási igény összeállítását (ÜSZR kampány) megelőzően célszerű, ha az ÖT közvetlenül az állományilletékes katonai szervezetének nyújtja be kérelmét, ha bármilyen problémája merül fel tervezett behívására vonatkozóan. Ilyenkor saját hatáskörben az állományilletékes katonai szervezet parancsnoka döntheti el, miként veszi figyelembe az ÖT problémáját (behívás áttervezése másik időpontra vagy feladatra), akár intézkedhet a kieső ÖT pótlásáról is. (Mindezek nyilvántartásánál az ÜSZR lehetőséget nyújt „előzetes bejelentés" rögzítésére, amely a kampány előkészítése során segítség lehet, hiszen ha a kampány és az előzetes bejelentés időtartama fedi egymást, azt jelzi a rendszer.) Majd ezt követően elkészíti behívási igényét (olyan ÖT-kel, akikkel az időpontot, a feladatot és minden egyéb szolgálatot érintő kérdést egyeztettek, tehát számít a bevonulására), amelyet felterjeszt az MH KIKNYP részére, ahol végrehajtásra kerül az igény alapján a behívóparancsok kiadása.

Az eddigi tapasztalatok alapján mindenképpen szükséges elhatárolni a „tervezett behívás" előtti és utáni időszakot, ennek következményeképpen egyértelművé válna az állományilletékes parancsnok és a hatósági eljárást lefolytató KIKNYP parancsnok hatásköre és feladata. Ez a választó vonal legegyszerűbben a behívóparancs kiadása lehetne.

A fentieket mérlegelve arra a megállapításra jutottunk, hogy szolgálathalasztási eljárás keretében csak azon kérelmek elbírálása lenne célszerű és indokolt, amelyeket a behívóparancs kézbesítését követően nyújtanak be, illetve az indok ezt követően keletkezett. Mindez növelné a behívóparancsok jelentőségét azzal, hogy az attól való eltérés már csak egy hatósági eljárás keretében született hatósági döntés (hatósági határozat) értelmében lenne lehetséges. Valamint maga a szolgálathalasztás fontossága/erőssége/jelentősége/megítélése is nőne, nagyobb összhangba kerülne az ezzel járó jogkövetkezménnyel is (rendelkezésre állási díj csökkenése, 2x egymás után jogviszony megszüntetésének lehetősége).

Az eddigi tapasztalat alapján az ÖMT kérelmek egy hosszabb időszakra (több hét vagy hónap) vonatkoznak, mivel sokkal hosszabb időtartamra kell megoldania (háromévente hat hónapra hívható be) a civil környezetétől való távolmaradást (munkahelyről való hosszas távolmaradás). Az ÖTT-k esetében viszont a tervezett évente legfeljebb 20 napos behívhatóság esetén egy behívás

alkalmával a feladat jellegéből adódóan (például: rendezvényen való részvétel esetén csak egy nap, vagy egy hétvége) csak pár napról kell gondoskodnia. Ezáltal mások lesznek az esetleges halasztás iránti kérelmek indokai, így esetükben az ÖMT-re vonatkozó szolgálathalasztási eljárási szabályok nem feltétlenül alkalmazhatóak.

Összefoglalás

A fenti tanulmány igyekezetem szerint kellő részletességgel taglalta és talán más nézőpontból vázolta fel az önkéntes tartalékos rendszer kialakításának időszakát, valamint a rendszer megindítása óta eltelt 5 év történéseit. A leírtakat a működés első éveinek tapasztalata, valamint a rendszert irányító és üzemeltető szakállomány mindennapi nehézségekkel történő szembesülése támasztja alá. A tanulmányban jól láthatók és kézzelfoghatók a meghatározó különbözőségek az eredeti koncepció, megvalósításának kezdeti lépései és a jelenlegi helyzet között. Az ÖTR 2016-ban megindított továbbfejlesztése, a rendszer új elemének kialakítása, valamint a területi elv szerint történő szerveződés új távlatokat nyithat mind a meglévő személyi állomány, mind pedig az elkövetkezendő időszakban a haza védelméért tenni kívánó állampolgárok részére.

Felhasznált irodalom

A honvédelemről és a Magyar Honvédségről, valamint a különleges jogrendben bevezethető intézkedésekről szóló 2011. évi CXIII. törvény

A honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény

A Magyar Honvédség részletes bontású létszámáról szóló 35/2013. (V. 16.) OGY határozat

A honvédelemről és a Magyar Honvédségről, valamint a különleges jogrendben bevezethető intézkedésekről szóló 2011. évi CXIII. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról szóló 290/2011. (XII. 22.) Korm. rendelet

A Kormány 1029/2011. (II. 22.) Korm. határozata a Magyar Honvédség tartalékos rendszerének fejlesztéséhez kapcsolódó egyes ágazati feladatokról

Magyarország Nemzeti Biztonsági Stratégiájáról szóló 1035/2012. (II. 21.) Korm. határozat

Magyarország Nemzeti Katonai Stratégiájáról szóló 1656/2012. (XII. 20.) Korm. határozat

A hadkötelesek rendkívüli állapotban és megelőző védelmi helyzetben történő katonai szolgálatra való behívásának, katonai szolgálatának és leszerelésének rendjéről szóló 21/2006. (VIII. 8.) HM rendelet

A honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról szóló 9/2013. (VIII. 12.) HM rendelet (a továbbiakban: Hjt. Vhr.)

A Magyar Honvédség tartalékos rendszerének monitoringja. HM belső kiadvány, Budapest, 2014.

A Magyar Honvédség tartalékos rendszerének monitoringja. HM belső kiadvány, Budapest, 2016.

Magyarország Alaptörvénye



TÓTH BARNABÁS ALEZREDES: AZ ÖNKÉNTES TARTALÉKOS RENDSZER HELYE, SZEREPE ÉS JELENTŐSÉGE A MAGYAR HONVÉDSÉG KÉSZENLÉT FOKOZÁSÁNAK RENDSZERÉBEN

Absztrakt:
A Magyar Honvédség békeidőszaki és különleges jogrendi szervezeti felépítése eltéréseinek indokai. A katonai szervezetek műveleti alkalmazásának érdekében történő készenlét fokozás személyügyi kiegészítésének bemutatása, az önkéntes tartalékosok és hadkötelesek katonai szervezetek feltöltetlen beosztásaira történő lebiztosításának szükségessége. A készenlét fenntartásának és fokozásának rendszere fejlesztésére és a katonai szervezetek békelétszám hiányának kezelésére megfogalmazható javaslatok.

Kulcsszavak: készenlét fokozása, tartalékos, hadköteles

Bevezetés

A Honvéd Vezérkar Hadműveleti Csoportfőnökség kiemelt főtisztjeként évek óta foglalkozom az önkéntes tartalékos rendszer (a továbbiakban: ÖTR) kapcsán jelentkező hadműveleti feladatok végzésével, többek között hadműveleti követelmények megfogalmazásával. Az ÖTR szerves elemét képezi a Magyar Honvédség (a továbbiakban: MH) készenléte fenntartása és fokozás rendszerének (a továbbiakban: KFR), valamint az MH Műveleti Vezetési Rendszeréhez és ez által az Ország Fegyveres Védelmi Tervéhez is közvetlenül kapcsolódik, annak részét képezi.

Az ÖTR hadműveleti aspektusú bemutatása céljából több alkalommal kaptam felkérést cikk megírására. Jelen tanulmány célja, hogy bemutassa a tartalékos állomány MH KFR-ben betöltött helyét, szerepét és annak fontosságát. A publikáció előkészítése során szembesültem azzal, hogy ebben a tárgykörben komoly nehézségbe ütközik bármely releváns forrásdokumentumot fellelni, mivel titokvédelmi okokból a KFR-ről nem születtek cikkek. A hiánypótlás érdekében írásomban az érvényben lévő nyílt jogszabályokban és belső rendelkezésekben leírtak feldolgozásával, illetve egy fiktíven megalkotott, nagyban leegyszerűsített készenléti rendszeren keresztül mutatom be az ÖTR egyes elemeinek, kiemelten az önkéntes műveleti tartalékos állománykategória fontosságát a katonai szervezetek alaprendeltetésből (fegyveres harc megvívása) adódó feladataira koncentrálva.

Alapvetések, fogalom meghatározások

Az MH feladatait jogszabályok[1] határozzák meg, melyeket áttekintve megállapítható, hogy a jogalkotók az MH alkalmazását és felhasználását alapvetően különleges jogrendi[2] esetek kihirdetéséhez kötik, de természetesen az MH-nak békeidőszakban is számos feladat ellátására kell képesnek lennie. Az MH feladatai mellett szervezeti felépítését is törvényi[3], rendeleti[4] szinten határozták meg, melyeket értelmezve az MH béke és hadi szervezeti felépítésének eltérősége beazonosítható. Békeidőszakban nyilvánvalóan nem szükséges folyamatosan akkora méretű hadi potenciált fenntartani, ami létszámából, technikai képességeiből adódóan az MH teljes különleges jogrendi feladatrendszerének (háborúban végrehajtott hadműveletek) végrehajtására képes, hanem az aktuálisan beazonosítható fenyegetésekkel arányos, gyorsan reagálni tudó, és megfelelő elrettentő erővel rendelkező haderőt célszerű kialakítani. A haderőszervezési alapelvek a fegyveres erő szervezeti felépítését olyan módon alakítják ki, hogy az békeidőszakban hadi potenciáljának csak egy részével rendelkezik. Az MH békeidőszaki szervezeti felépítését a honvédelmi miniszter által vezetett minisztérium, a honvédelmi miniszter közvetlen alárendeltségébe tartozó, és az MH békében meglévő katonai szervezeteinek összessége alkotja. A katonai szervezetek béke állománytáblái a békében meglévő (feltölthető) beosztásokat és technikai eszközöket tartalmazzák.

Szervezeti felépítésén túl, az MH békeidőszakban meglévő státuszainak számát az Országgyűlés közjogi szervezetszabályozó eszközben[5] állapítja meg. A békeidőszaki szervezeti felépítését és létszámát az MH normál jogrendi hadműveleti képesség-követelményeivel összhangban kell meghatározni, hiszen ez biztosítja a korábban már hivatkozott békeidőszaki feladatok végrehajtáshoz szükséges képességet. Az MH hadműveleti képesség-követelményeit a Honvéd Vezérkar – a kormányhatározat szintű Nemzeti Biztonsági Stratégia[6] és Nemzeti Katonai Stratégia[7] alapján – dolgozza ki, és a Magyar Honvédség Parancsnoka hagyja jóvá.

Az MH alaprendeltetésből adódó feladatai közül kiemelt feladatként jelentkezik az ország fegyveres védelme, ami legsúlyosabb esetben rendkívüli állapot,

[1] Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.) és a honvédelemről és a Magyar Honvédségről, valamint a különleges jogrendben bevezethető intézkedésekről szóló 2011. évi CXIII. törvény.
[2] Alaptörvény 48–54. cikk.
[3] Hvt 23. A szervezeti felépítés alcím, 38. §.
[4] A honvédelemről és a Magyar Honvédségről, valamint a különleges jogrendben bevezethető intézkedésekről szóló 2011. évi CXIII. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról szóló 290/2011. (XII. 22.) Korm. rendelet – a továbbiakban: Hvt. Vhr.
[5] A Magyar Honvédség részletes bontású létszámáról szóló 35/2013. (V. 16.) OGY határozat.
[6] Magyarország Nemzeti Biztonsági Stratégiájáról szóló 1035/2012. (II. 21.) Korm. határozat.
[7] Magyarország Nemzeti Katonai Stratégiájáról szóló 1656/2012. (XII. 20.) Korm. határozat.

azaz hadiállapot, különleges jogrend bevezetését követően kerül végrehajtásra. Ebben az esetben az MH-nak egy háborús szituációban kell az országot megvédenie, alapvetően szövetségi keretek között, vagy egyes esetekben önállóan. A fenti logika mentén az MH hadiszervezeti struktúrája és a katonai szervezetek hadi állománytáblái a különleges jogrendi feladatrendszer és hadműveleti képesség-követelmény alapján kell, hogy meghatározásra kerüljenek.

A KFR-t annak érdekében dolgozták ki, hogy – a fenyegetettség szintjének növekedésével párhuzamosan – biztosítsa az MH békeszervezeti struktúráról a hadi struktúrára történő áttérését, a békében meglévő katonai szervezetek személyi állományának, technikai eszközeinek és anyagi készleteinek kiegészítését, továbbá a békében nem élő (aktív) katonai szervezetek megalakítását.

A KFR személyügyi aspektusa

A KFR-ben meghatározásra kerülnek különböző készenléti kategóriák, melyek azt hivatottak megadni, hogy a katonai szervezetek milyen időintervallumot követően képesek az alaprendeltetés szerinti feladataik végrehajtására. Ebben a felkészülési időintervallumban történik a személyi állomány berendelése, beérkezése és felszerelése, továbbá a bevonultatott állomány szükség szerinti egyéni kiképzése, felkészítése majd a kiegészített alegységek összekovácsolása.

A KFR működését az alábbi leegyszerűsített, fiktív rendszeren keresztül mutatom be, amelyben három készenléti kategóriát definiálok.

A rövid megalakítási idejű katonai szervezetek (alegységek) esetében a béke- és hadi állománytáblák között minimális eltérés megengedett. Ebbe a kategóriába tartozó katonai szervezetek személyi, anyagi és technikai feltöltöttségét mindinkább közelíteni kell a 100%-hoz annak érdekében, hogy a kiképzési feladatokat és összekovácsolási gyakorlatokat békeidőszakban végre tudják hajtani, majd szükség esetén minél rövidebb időn belül az alaprendeltetésből adódó feladatok végrehajtására alkalmazhatóak legyenek.

A közepes megalakítási idejű katonai szervezetek (alegységek) béke- és hadi állománytáblái között már nagyobb eltérés megengedett. Ezek esetében már olyan mértékű személyi kiegészítéssel számolunk, amelyet követően a katonai szervezetnek az alkalmazást megelőzően kiképzési feladatokat, összekovácsolási gyakorlatot kell végrehajtania.

A hosszú megalakítási idejű katonai szervezetek békében minimális létszámmal, vagy egyáltalán nem működnek. Ezen alegységek megalakítása, feltöltése nemcsak a személyi állomány és az anyagi, technikai eszközök feltöltését, kiegészítését jelenti, hanem az esetek többségében a működésükhöz szükséges infrastruktúrát is biztosítani kell.

Mint az látható az alaprendeltetés szerinti feladatok ellátásához minden készenléti kategóriába tartozó katonai szervezet esetében szükség van személyi kiegészítésre.

A katonai szervezetek személyi kiegészítése történhet a katonai szervezeten belüli átcsoportosítással, más katonai szervezettől történő keretátadással, át-, vagy alárendeléssel, önkéntes tartalékos katonák behívásával, vagy hadkötelezettség alapján behívásra kerülő katonákkal.

A katonai szervezeten belüli személyügyi átcsoportosításokat az teszi lehetővé, hogy a alegységeik eltérő készenléti idővel bírhatnak. Így a katonai szervezet parancsnoka a konkrét feladat ismeretében a békében meglévő állományát vezényléssel át tudja csoportosítani az alkalmazásra kijelölt alegység feltöltése érdekében. Természetesen az ilyen személyügyi mozgások a teljes katonai szervezet személyügyi problémáit nem tudják megoldani, az átcsoportosított katonák új hiányt generálnak a hosszabb megalakítású idejű alegységeknél, de egy részleges készenlétfokozás ilyen módon végrehajtható.

A katonai szervezetek közötti keretátadás konkrét beosztásokra a személyek név szerinti lebiztosítását jelenti, vagyis készenlétfokozás elrendelése esetén a lebiztosított katona automatikusan a KFR szempontjából fontosabbnak ítélt beosztást fogja a továbbiakban ellátni.

A személyi átcsoportosítások és keretátadások kombináltan is alkalmazhatók. Ezek a személyi kiegészítések ugyanakkor így sem biztosítják az MH teljes készenlétének elérését, mivel a hosszabb megalakítási idejű alegységektől vonják el a humán erőforrást, vagyis ezek az eljárások létszámnövekedést nem eredményeznek.

Az át-alárendelések jellemzően kis (szakasz, század szintű) alegységek átadását jelentik, a kompatibilitás és interoperabilitás jegyében például egy közepes megalakítási idejű – békében csak részlegesen feltöltött – lövész zászlóalj átveheti egy hosszú megalakítási idejű – békében még gyengébb feltöltöttségi mutatókkal rendelkező zászlóalj – meglévő századát, így szükség esetén rövidebb időn belül, több közel teljesen feltöltött harci alegység alkalmazását lehet biztosítani. Az MH hadrendje tartalmazhat ilyen jellegű – készenlét fokozása esetén automatikusan végrehajtásra kerülő – át-, vagy alárendeléseket, melyek jellemzően alkalmi harci kötelékek rövid időn belüli készenlétének elérését biztosítják.

Az MH készenlét fokozása során bevonultatható állomány

Az MH KFR a békéről hadi struktúrára történő átálláshoz szükséges humán erőforrást alapvetően a hadkötelezettség alapján szolgálatot teljesítők, azaz a köznyelvben úgynevezett sorkatonák behívásával tervezi biztosítani.

Az Alaptörvény XXXI. cikk (3) alpontjában meghatározottak szerint csak rendkívüli állapot idején, vagy megelőző védelmi helyzet különleges jogrend bevezetését követően kötelesek a magyarországi lakóhellyel rendelkező, nagykorú, magyar állampolgárságú férfiak katonai szolgálatot teljesíteni.

A Hvt-ben kerül meghatározásra a hadkötelezettség alapján katonai szolgálatra[8] kötelezettek köre, valamint a katonai szolgálatra behívás, bevonulás, annak félbeszakítása és a leszerelés normái. A Hvt-ben kapott felhatalmazás alapján a Honvédelmi Miniszter rendeletben[9] határozza meg, hogy a hadkötelezettség alapján katonai szolgálatra behívásra tervezett hadköteles részére a hadkiegészítő parancsnokság a behívóparancsot megelőző védelmi helyzetben legalább 20, rendkívüli állapotban legalább 10 nappal a bevonulás időpontja előtt köteles postai úton megküldeni. A hadkötelesekkel kiegészített (feltöltött) katonai szervezeteknek értelemszerűen az alaprendeltetés szerinti műveleti feladat végrehajtását megelőzően kiképzést és összekovácsolási gyakorlatot kell végrehajtani. Az MH KF rendszere azon békelétszámhiányt (vagyis a békében meglévő, de feltöltetlen státuszokat), melyeket a korábban ismertetett egyik módon sem tudtunk feltölteni, hadkötelezettség alapján katonai szolgálatra behívható állománnyal tervezi pótolni.

A fenti jogszabályokban leírtak alapján beazonosítható, hogy a rövid megalakítási idővel alkalmazásra tervezett katonai szervezetek feltöltését nem tervezhetjük hadkötelesekkel, mert a behívás, felszerelés és a kiképzés időszükséglete ezt nem teszi lehetővé. Kijelenthető, hogy csak a közepes és a hosszú megalakítási idejű alegységek készenlétének fokozását biztosítja a hadkötelessel történő feltöltés, és erre kizárólag megelőző védelmi helyzetben, vagy rendkívüli állapotban van lehetőség.

Az Alaptörvény kimondja, hogy Magyarország önkéntes honvédelmi tartalékos rendszert tart fenn.[10] A Hvt. tartalékos állományára vonatkozó alcíme[11] alatt kerül meghatározásra, hogy az MH tartalékos rendszere önkéntesség és jogszabályi kötelezettség alapján szervezett elemekből áll.[12] A Hvt. meghatározza az önkéntes tartalékos számára „...hogy törvényben meghatározott feltételrendszer szerint rendelkezésre áll, és behívását követően tényleges szolgálata teljesítésével közreműködik a Honvédség feladatai ellátásában"[13], valamint a tényleges katonai szolgálatra történő behívásra vonatkozó döntést a Honvéd Vezérkar főnöke javaslatára a honvédelmi miniszter hatáskörébe utalja.[14]

Az önkéntes tartalékos katonák szolgálati viszonya típusainak, és az önkéntes tartalékos katonák behívási rendjének meghatározását a jogállására vonat-

[8] Hvt. 5. §

[9] a hadkötelesek rendkívüli állapotban és megelőző védelmi helyzetben történő katonai szolgálatra való behívásának, katonai szolgálatának és leszerelésének rendjéről szóló 21/2006. (VIII. 8.) HM rendelet 16. §

[10] Alaptörvény XXXI. cikk (2)

[11] Hvt. 26. A Honvédség tartalékos állománya, 41. §

[12] Hvt. 41. § (1)

[13] Hvt. 41. § (5)

[14] Hvt. 41. § (7)

kozó törvény[15] a honvédelmi miniszter hatáskörébe utalja és ennek megfelelően annak részletes szabályait a 2012. évi CCV. törvény a honvédek jogállásáról (továbbiakban: Hjt.) végrehajtási rendelete tartalmazza.[16]

A tartalékos rendszer kialakításának és fenntartásának szükségessége végtelenül egyszerű: az a haderő, amely békeidőszakban tartalék erőt tud kiképezni és fenntartani, szükség esetén rövid időn belül alkalmazható képességre tesz szert. E szemlélet mentén alakították ki az MH tartalékos rendszerét, melyben három szolgálati viszony típust különböztetünk meg: önkéntes műveleti tartalékos szolgálati viszonyt, önkéntes védelmi tartalékos szolgálati viszonyt és önkéntes területvédelmi tartalékos szolgálati viszonyt.

A tartalékos katonák műveleti alkalmazásában rejlő legmagasabb hadi potenciált az önkéntes műveleti tartalékosok (a továbbiakban: ÖMT) behívása (békeidőszaki behívhatósága) jelenti. Az ÖMT katonák az MH bármely[17] feladatának ellátásába bevonhatók, alkalmazásukra nem áll fent területi, vagy időbeni korlátozás. Az ÖMT beosztásokat alapvetően a katonai szervezetek hadi állománytábláiba rendszeresítették, pontosan azon célból, hogy készenlét fokozása esetén a békében nem aktív státuszokra kiképzett, az adott beosztás ellátására felkészített tartalékosok behívásával lehessen humán erőforrást biztosítani.

Következtetések, javaslatok

Az ÖMT katonák behívásával végrehajtott készenlét fokozása a rövid megalakítási idejű katonai szervezetek számára különleges jogrend kihirdetése és hadkötelezettség bevezetése nélkül is lehetővé teszi, hogy a jogszabályban előírt bevonulási időnormák[18] figyelembe vételével elérje a hadi állománytáblának megfelelő személyi feltöltöttséget.

A fenti példák álláspontom szerint megfelelően szemléltetik, hogy az MH alaprendeltetése szerinti fegyveres művelet végrehajtásához milyen módon tudja készenlétét fokozni, hadi állománytábla szerinti potenciálját kialakítani. Ugyanakkor kérdésként merül fel, hogy a 21. századra jellemző katonai feladatok ellátása esetében minden esetben a hadi struktúra szerinti szervezeti felépítés elérésének kell-e a KFR célját képeznie?

[15] A honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény – a továbbiakban: Hjt.

[16] A honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról szóló 9/2013. (VIII. 12.) HM rendelet (a továbbiakban: Hjt. Vhr.) 237. § (4)

[17] Kiképzést, felkészítést követően, amire békeidőszakban kerül sor.

[18] Hjt. Vhr. 69. Behívás, szolgálathalasztás, átütemezés alcím (244–257. §)

A 21. században a katonai képességek alkalmazása mindinkább az önálló feladatellátásra alkalmas alkalmi kötelékek (jellemzően zászlóalj-, dandár harccsoportok) irányába tolódik el. Ezek a harccsoportok jellemzően nem békestruktúrás katonai szervezetek, hanem az MH Szárazföldi Haderőnem Harcszabályzata[19] definíciójának megfelelően: „A harccsoport ideiglenes szervezésű harci kötelék, a feladatától függő összetételű állománnyal..."

A KFR továbbfejlesztésére az egyik lehetséges irányvonal lehet, hogy azon különleges jogrendi esetekre, amikor a jogszabályok nem teszik lehetővé hadkötelesek behívását, valamint békeidőszakban fegyverhasználati jogkörrel végrehajtott feladatok esetében, a készenlét fokozásának nem a hadi állománytábla szerinti állapot elérése, hanem más – központilag meghatározott – alkalmi harci kötelékekre épülő szervezeti struktúrára történő átállás szabályozása képezze célját.

Amennyiben megvizsgáljuk az MH fent felsorolt esetekben jelentkező feladatait, megállapíthatjuk, hogy váratlan támadás[20] esetén külön intézkedésben szabályozott Szárazföldi Fegyveres Készenléti Szolgálatba vezényelt alegységek alkalmazásával számolunk (ami egyébként a korábbi logikát alátámasztva szintén ideiglenes szervezésű harci kötelékek alkalmazását teszi lehetővé), míg a többi esetben – szükségállapot[21], terrorveszélyhelyzet[22], (katasztrófa), veszélyhelyzet[23] – nyilvánvalóan az adott helyzetnek megfelelő katonai képességek Belügyminisztérium általi lehívásával és felhasználásával[24] számolunk, nem pedig az MH hadiképességeinek alkalmazásával.[25]

Az a kormányzati szándék, ami az MH rendészeti (rendvédelmi) jellegű feladatokba történő bevonását szorgalmazza, megfontolás tárgyát kell képezze a KFR ilyen irányban történő átalakításának vizsgálata során.

Cikkem megírásának kettős célja volt. Egyrészt hiánypótló anyagként be kívántam mutatni az MH KFR működésének alapmechanizmusait és működési elvét, valamint rá kívántam irányítani a figyelmet azon tényre, miszerint az MH feladatainak ellátása során az alkalmazási képesség fokozásához az önkéntes műveleti tartalékos katonák rendelkezésre állása biztosít békében is elérhető humánerőforrás tartalékot.

[19] Ált/54 A Magyar Honvédség Szárazföldi Haderőnemének Harcszabályzata II. rész, Zászlóalj 1.3.1.8.

[20] Alaptörvény 52. cikk.

[21] Alaptörvény 50. cikk.

[22] Alaptörvény 51/A. cikk.

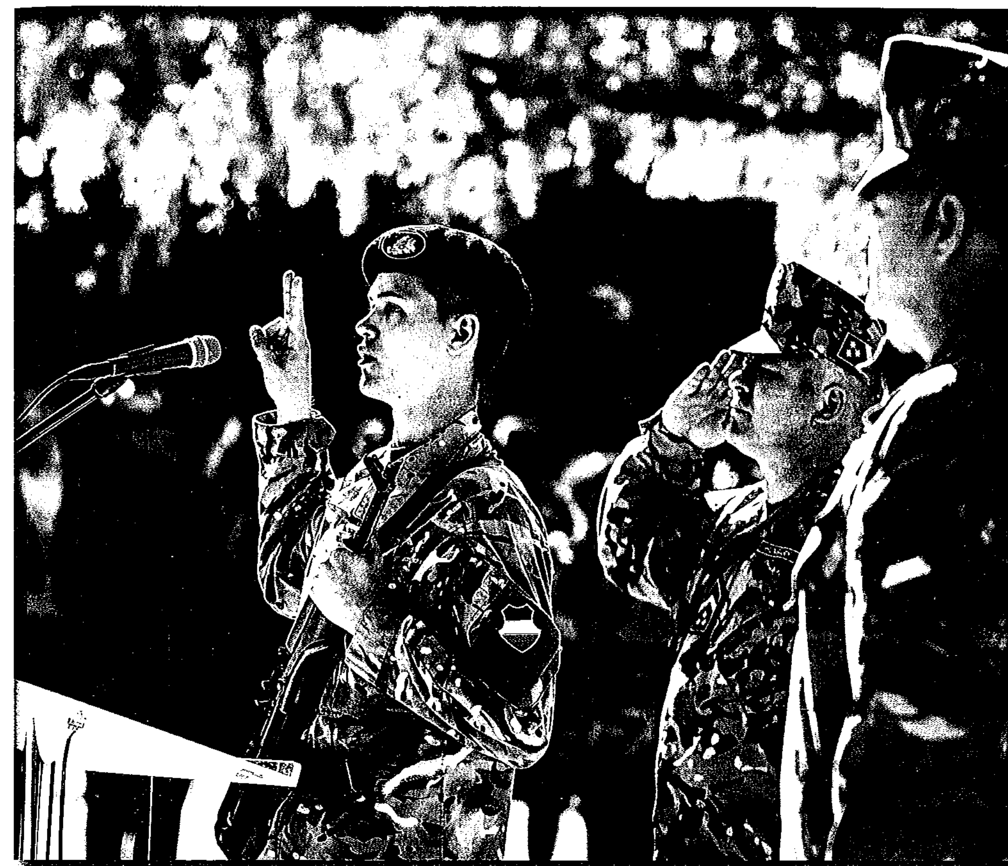
[23] Alaptörvény 53. cikk.

[24] Hvt. 80. § 6.

[25] Hvt. 80. § 1.

Felhasznált irodalom

A hadkötelesek rendkívüli állapotban és megelőző védelmi helyzetben történő katonai szolgálatra való behívásának, katonai szolgálatának és leszerelésének rendjéről szóló 21/2006. (VIII. 8.) HM rendelet
A honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény
A honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról szóló 9/2013. (VIII. 12.) HM rendelet (a továbbiakban: Hjt. Vhr.)
A honvédelemről és a Magyar Honvédségről, valamint a különleges jogrendben bevezethető intézkedésekről szóló 2011. évi CXIII. törvény
A honvédelemről és a Magyar Honvédségről, valamint a különleges jogrendben bevezethető intézkedésekről szóló 2011. évi CXIII. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról szóló 290/2011. (XII. 22.) Korm. rendelet
A Magyar Honvédség részletes bontású létszámáról szóló 35/2013. (V. 16.) OGY határozat
Ált/54 A Magyar Honvédség Szárazföldi Haderőnemének Harcszabályzata II. rész Zászlóalj
Magyarország Alaptörvénye
Magyarország Nemzeti Biztonsági Stratégiájáról szóló 1035/2012. (II. 21.) Korm. határozat
Magyarország Nemzeti Katonai Stratégiájáról szóló 1656/2012. (XII. 20.) Korm. határozat





DR. SÁRI GÁBOR ALEZREDES: AZ ÖNKÉNTES TARTALÉKOSOK LOGISZTIKAI TÁMOGATÁSA, KÜLÖNÖS TEKINTETTEL A TERÜLETI ELVEN SZERVEZETT TARTALÉKOS ERŐKRE

Absztrakt:

Ahogy az aktív szolgálatot ellátó katonák, úgy a tartalékosok sem tudják ellátni feladataikat megfelelő logisztikai támogatás nélkül. Az elmúlt időszakban formálódó és megszilárduló elvi – és most már gyakorlati – koncepció kialakította azt a logisztikai hátteret, ami képes alkalmazkodni a különböző feladatrendszerben szolgáló tartalékosok eltérő igényeihez. A jelenleg kialakított, tartalékosokra vonatkozó logisztikai támogatási rend, bár működik, még változhat. Ennek lehetőségeit – az ellátás sajátosságaival együtt – jelen írás tartalmazza.

Kulcsszó: logisztika, tartalékos, szakág, élelmezési biztosítás, üzemanyag-biztosítás, ruházati biztosítás, elhelyezési biztosítás

Bevezetés

A modern haderő nem létezhet logisztikai képesség nélkül: a katonai műveletek és a kiképzési, felkészítési feladatok csak úgy érhetik el céljukat, ha időben, térben, kellő mennyiségben állnak rendelkezésre a tevékenység végrehajtásához szükséges anyagok és szolgáltatások. Minden katonának szüksége van ruházatra, fegyverzetre, élelemre, vízre; minden járműnek üzemanyagra és karbantartásra. A csapatoknak meghatározott időre el kell jutniuk – földön, vízen, levegőben – tevékenységük színhelyére, az anyagok tárolása és nyilvántartása pedig elengedhetetlen az utánpótlás megszervezéséhez és végrehajtásához. Mindez azért fontos, mert a katonai logisztika esetében a sikert nem a profit, hanem a jól felszerelt, ellátott katona, megbízhatóan üzemelő jármű, megfelelően kiépített infrastruktúra, illetve harc megvívása esetén a személyi veszteségek minimalizálása jelenti. Ebben a tekintetben a haderő aktív és tartalékos komponense nem különbözik egymástól, így a tartalékos rendszer logisztikai támogatásának elvi és gyakorlati megvalósítása kiemelt

jelentőségű területe a tartalékos rendszer kiépítésének.[1] Kijelenthető, hogy a logisztika nem csupán kapcsolódó, hanem szerves része a tartalékos állomány tevékenységi rendszerének, így a vonatkozó követelmények és feladatok megértéséhez szükség van a tartalékosi logisztikai rendszer jellemzőinek és sajátosságainak ismeretére is. Ebben az írásban megpróbáltuk összefoglalni ezeket, és – jóllehet, a tartalékosi logisztikai ellátási rendszer kialakítása még folyamatban van – egy olyan reális, szakmai képet adni, ami a logisztikai támogatáson keresztül segít megérteni a tartalékosok kiképzési, alkalmazási elveinek hátterét is.

A tartalékos katonák logisztikai támogatásának tartalma[2], megszervezése, koordinálása és végrehajtása a hozzájuk rendelt feladatrendszerhez, alkalmazásuk követelményeihez kell, hogy igazodjon. Ezen túlmenően meg kell felelni azoknak a speciális előírásoknak, szabályoknak is, melyek biztosítják a készenléti időnek megfelelő rendelkezésre állást és megfelelnek az állomány szakmai és állománykategória (tiszt, altiszt, legénység) szerinti összetételének a tárolási, szállítási, állagmegóvási, javítási-karbantartási lehetőségek követelményeinek.

Mivel ezeknek a feltételeknek megfelelő képességekkel – logisztikai támogató rendszerrel – jelenleg az MH Összhaderőnemi Parancsnokság (ÖHP) rendelkezik, ezért a logisztikai támogatás anyagi-technikai és szolgáltatási bázisainak a parancsnokság katonai szervezeteit jelölték ki, a területi tagozódásnak megfelelően. A logisztikai ellátás rendszerét az úgynevezett Logisztikai Utaltsági Rend[3] (továbbiakban: LUR) rögzíti, ami meghatározza, hogy melyik kiképző alegység, melyik ÖHP katonai szervezethez tartozik a logisztikai ellátási rendben. Az adott szervezet logisztikai kapacitásait figyelembe véve a kiképzési és egyéb feladatokat úgy kell megszervezni, hogy biztosítható legyen a szükséges, tartalékosokat is ellátni képes logisztikai támogató képesség. Az önkéntes területvédelmi tartalékosok esetében az állomány felkészítés és kiképzés végrehajtása előtt Logisztikai Támogatási Terv készül, ami a LUR szerinti ellátó

[1] Amíg azonban a tartalékosi rendszer szervezeti, személyi struktúrája és feladatai nem voltak egységes koncepcióba foglalva, a logisztikai támogatás rendszeréről sem lehetett érdemi vitákat folytatni. Nem segítette az előrelépést az sem, hogy a Magyar Honvédség szerkezete és az egyes új elemek feladatrendszere, jog- és hatásköre folyamatosan változott. A jelenleg a logisztikai támogatásért felelős MH ÖHP a megalakulásától számított 11 év folyamán négy olyan átalakításon is átesett, ami jelentősen befolyásolta a szervezet logisztikai támogatási képességét, ugyanakkor a Magyar Honvédség logisztikai támogatási rendszere is jelentősen megváltozott.

[2] A logisztikai támogatás funkcionális területei az ellátás, üzemben tartás, mozgatás-szállítás, infrastruktúra, valamint a mindegyik funkcióhoz köthető logisztikai gazdálkodás. Egy másik – szakági – csoportosítás szerint a hadtáp, haditechnika, közlekedés és a katonai elhelyezés.

[3] Azon katonai és nemzetgazdasági ellátási forrásokat tartalmazó dokumentum, amelyeket mind béke, mind különleges jogrend időszakában igénybevételre – ellátási felelősségre kijelöltek a katonai szervezetek számára.

szervezettel és az infrastrukturális biztosítás érdekében a helyi kormányzati-, önkormányzati szervekkel, nemzetgazdasági szereplőkkel egyeztetett.

A logisztikai támogatás másik módja lehet, ha a megalakításért felelős katonai szervezet önálló logisztikai támogatási képességgel rendelkezik, ez esetben a logisztikai utaltsági rend – ami nagy terhet ró az aktív komponensi támogatási feladatokat ellátó katonai szervezetre – szerinti támogatási formára nem, vagy csak kis mértékben lenne szükség. A logisztikai támogatás ebben a formában önállóbb, rugalmasabb és gyorsabb lehet, ugyanakkor szükséges kialakítani azt a logisztikai egységet (szervezetet) is, amely felelős lenne a támogatási feladatokért – ez természetesen plusz költséggel és beruházási igénnyel járna.

Mivel az önkéntes tartalékosok iránti igény jelentősen növekedett az elmúlt években, és toborzásuk is jelentős sikereket ért el, a logisztikai ellátás is komoly feladatokkal néz szembe. Ilyen például a ruházattal és gépjárművel való ellátásuk. Ezért a hazai logisztikai támogatás ellátási forrásai külföldi ellátási rendszerek kapacitásaival lettek kiegészítve. Így az önkéntes tartalékos (ÖT) állomány egyenruháját, és bizonyos típusú gépjárműveit a brit haderő készleteiből egészítették ki, melyek 2017-ben érkeztek meg. A járművek esetében ez a karbantartást biztosító szerszámkészletek, anyagok beszerzését, és a technikusi állomány felkészülését is megkövetelte, mivel a Magyar Honvédségben eddig nem rendszeresített eszközökről van szó. Az ÖT állomány logisztikai támogatásának rendszere, a szakági biztosítás[4] módja, felelősei és végrehajtása nem egységesek. Ennek oka, hogy a tartalékos katonák feladataiktól függően – területvédelmi (továbbiakban: ÖTT), műveleti (továbbiakban: ÖMT) vagy védelmi (továbbiakban: ÖVT) – bizonyos vonatkozásokban eltérhetnek egymástól, hiszen az ÖTT állománynál a tevékenység szervező alapja a kiképzés, az ÖMT komponensnél a laktanyában vagy terepen végrehajtott műveleti feladat, az ÖVT-nél pedig az alaprendeltetés szerinti őrzés-védelmi tevékenység. (Ehhez járulnak hozzá a törvényben megfogalmazott egyéb feladatok.)

Az ÖT alkalmazása jellegének megfelelően a logisztikai támogatási ágazatokból elsősorban az élelmezési, ruházati, üzemanyag ellátás, a közlekedési támogatás és az elhelyezési biztosítás területei a hangsúlyosak.

[4] Hadtáp szakágak: élelmezés, ruházat, üzemanyag ellátás, humán szakanyag ellátás, térképészeti szakanyag ellátás. Haditechnikai szakágak: páncélos- és gépjárműtechnika, fegyverzet, műszaki-technika, vegyivédelmi technika, elektronika, repülő-műszaki biztosítás, kiképzéstechnika, mérésügy. Önálló szakágak: katonai elhelyezés és a közlekedés

Élelmezési biztosítás

Mindhárom tartalékos állománycsoport esetében az élelmezési ellátást a LUR-ban ellátási felelősségre kijelölt katonai szervezet tervezi és biztosítja. (Ezek a területi alapon kijelölt MH ÖHP katonai szervezetek.) Az élelmezési ellátás alkalmazkodik az adott szolgálati, kiképzési feladat jellegéhez. Az állomány élelmezési ellátásra alapvetően természetben jogosult, melyet a LUR-ban ellátási felelősségre kijelölt katonai szervezet saját logisztikai állományával biztosít a laktanyában, vagy terepen végrehajtott foglalkozásokon. Amennyiben ez nem lehetséges, – mivel az alkalmazás helyszíne túl távol van az ellátó laktanyától – az ÖTT állományt hidegélelemmel kell ellátni.[5] Amennyiben ekkor az ÖTT állomány folyamatos feladatvégrehajtása meghaladja a 3-5 napot, akkor az ellátás végrehajtó létszám függvényében – 50 főig elsősorban helyi vállalkozó bevonásával, 50 fő felett tábori ellátó csoport telepítésével – tervezett. Ebben az esetben az ellátó szervezet egész nap meleg étkezést biztosít az állomány részére. A háromnapos hidegélelem-tartalékot – a helyszíni tárolás járási vagy megyei feltételeinek megteremtéséig – az ellátó szervezet raktárában tartalékolja, így az ellátandók azonnali reagáló képessége biztosított. A készletfrissítés biztosítása érdekében a készételek – pótlásukkal egyidejűleg – a felkészítések alkalmával esetenként felhasználásra kerülhetnek.

Ruházati biztosítás

Az ÖTT állomány egyéni ruházati felszerelését az illetékes kiképző alegység ellátó szervezete igényli és vételezi fel a Magyar Honvédség központi raktáraiból. Az illetékes kiképző alegység nyilvántartást vezet a hatáskörébe utalt ÖTT állomány ruházati méreteiről, a bevonuló állományt önállóan, vagy az ellátó szervezet közreműködésével szállítja ki a kiképzés körzetébe kijelölt beöltöztető helyre. A beöltöztető helyet – amely lehet HM kezelésű, önkormányzati, vagy állami ingatlan – a kiképzést megelőzően az illetékes kiképző alegység önállóan, vagy az ellátó szervezet közreműködésével rendezi be.

Az ÖTT állomány a kiképzési ciklus alatt – ha a két kiképzési foglalkozás között nem telik el egy hónapnál hosszabb idő – az egyéni ruházati felszerelését otthonában tárolhatja. A kiképzési ciklus befejezése után a felszerelés tételes ellenőrzése és bevonása kötelező feladat.

[5] Az alkalmazás nem haladja meg a 3–5 napot.

Üzemanyag-biztosítás

A felkészítés és kiképzés végrehajtására kijelölt katonai szervezetek, a terven felül elrendelt kiképzés biztosítása érdekében végrehajtott szállítási feladatokhoz felhasznált üzemanyag pótlása érdekében pótigényt terjesztenek fel a LUR szerinti ellátó szervezethez.

Az ÖTT állomány felkészítése és kiképzése, valamint a tényleges szolgálatteljesítés feladatainak üzemanyag biztosítását – az élelmezésre kialakított elvek szerint – a gazdaságosság figyelembe vételével a LUR szerinti ellátó katonai szervezet laktanyájából kiszállítással, vagy üzemanyagkártya biztosításával tervezik és hajtják végre. Az üzemanyagelszámolás a hatályos MH szabályzóknak megfelelően az ellátó laktanya rendszerén keresztül történik.

A felkészítés és kiképzés végrehajtására felhasznált üzemanyag – az ÖMT és az ÖTT tartalékos állománycsoport esetében – az ellátó, biztosító katonai szervezet éves hajtóanyag felhasználási keretét terheli.

Közlekedési biztosítás (mindhárom tartalékos állománycsoport esetén)

Az ÖT állomány kiképzésével, felkészítésével, és szolgálatteljesítésével kapcsolatos közlekedési támogatási feladatok az MH Logisztikai támogatási rendszerében – alapvetően a LUR, illetve a katonai szervezetek meglévő erőforrásainak felhasználásával – kerülnek megtervezésre, megszervezésre és végrehajtásra. A központi – tehát nem az ellátó szervezettől, hanem az MH Logisztikai Központ alárendelt közlekedési katonai szervezetétől történő – közlekedési támogatást az ÖT állomány kiképzésével, felkészítésével, és szolgálatteljesítésével kapcsolatos feladatok logisztikai támogatásáért felelős katonai szervezetek – erőforrásaik figyelembevételével – igényelhetik a LUR és a szolgálati út betartásával.

Elhelyezési biztosítás

Az ÖTT állomány elhelyezése békeidőszakban jelentkező katasztrófa elhárítási tevékenység és egyéb olyan – többnapos – feladatnál biztosított, ahol az állomány a szolgálati helyét nem hagyhatja el.

Az ÖTT alegységek elhelyezésére, munkafeltételeinek biztosításához szükséges állami, illetve önkormányzati ingatlanok jegyzéke – amennyiben ilyen nem áll rendelkezésre, a célra alkalmas HM kezelésű ingatlanokat az adott körzetben – járásonként tervezett és biztosított az MH Hadkiegészítő, Felkészítő és Kiképző Parancsnokság (a továbbiakban: MH HFKP) felelősségében.

Ha az ÖTT állomány esetében állami, illetve önkormányzati ingatlanban nem biztosítható pihenő körlet, az állomány elhelyezése tábori körülmények között történik. A LUR szerinti ellátó katonai szervezet készleteiből, valamint a központi ellátó szervezetektől igényléssel biztosítja az állomány tábori elhelyezéséhez szükséges anyagokat.

Kiképzés-technikai biztosítás

A terven felül elrendelt, ÖT állomány kiképzésének végrehajtásához szükséges kiképzési lőszer, vegyivédelmi és műszaki harcanyag, kiképzés-technikai szakanyagok, így különösen lőlapok, lemezcélok, oktatási segédanyagok és járulékos szakanyagok pótigényeit a kiképzésért felelős katonai szervezet a feladat megkezdése előtt minimum egy hónappal megküldi a LUR szerinti illetékes ellátó szervezetnek, amely gondoskodik az igények kielégítéséről.

A korábban említetteknek megfelelően az ÖVT, az ÖTT és az ÖMT állomány alkalmazása, feladatrendszere különbözik, logisztikai támogatásuk is rendelkezik vagy az egyik, vagy a másik állománycsoportra jellemző sajátossággal. Könnyen belátható, hogy az eltérő idejű és tartalmú kiképzés, valamint alkalmazás más és más logisztikai igényeket támaszt az ellátókkal szemben, nem beszélve arról, hogy a jelenlegi ÖMT állomány nagy része korábban a honvédség aktív komponensében teljesítettek szolgálatot, így kiképzésükben más eljárások, módszerek – és így logisztikai követelmények érvényesülnek.[6]

Az ÖVT állomány logisztikai támogatásának – az ÖTT állományétól különböző, vagy azon felüli – általános és szakági elvei:

A honvédelmi szempontból fontos, vagy fokozott védelmet igénylő objektumok őrzését végző fegyveres biztonsági őrök (a továbbiakban: FBŐ), különleges jogrend időszakában mint ÖVT állomány az MH 2. Honvédelmi Dandár (a továbbiakban: MH 2. HVDD) hadi állománytáblájában rendszeresített beosztásban teljesítenek szolgálatot. Az állomány ruházati felszerelésével kapcsolatos ellátási feladatok végrehajtásáért az MH 2. HVDD megalakításáig a dandár megalakítását végrehajtó katonai szervezet, azt követően az MH 2. HVDD a felelős. Az ÖVT állomány behívása esetén a részére kiadott, évszaknak megfelelő hadigyakorló öltözetet viseli az őrzést biztosító szolgáltató a HM tárca által megkötött „Használatba Adási Szerződés" alapján. Az ÖVT

[6] Ez főleg lőszerben, üzemanyagban, és kiképzés-technikai szakanyagban nyilvánul meg, de szinte az összes szakág esetében más és más követelményeket támaszt.

állomány felszereléséért felelős katonai szervezetek külön tartják nyilván az állomány hadfelszerelését.

Az ÖVT állomány fegyverzeti anyagainak tárolása, karbantartása és megőrzése végrehajtásáért és a kiadott hadfelszerelés személyhez kötéséért az őrzést biztosító szolgáltató kijelölt területi képviselője felel.

Az ÖMT állomány logisztikai támogatásának – az ÖTT állományétól különböző vagy azon felüli – általános és szakági elvei:

A felkészítést és kiképzést követően a felszerelést végrehajtó katonai szervezet az ÖMT állomány ruházati felszerelését visszaveszi és a karbantartás végrehajtását követően tárolja. Az ÖMT állomány végleges beosztásba helyezést követően, az állományilletékes katonai szervezet előzetesen egyeztetett időpontban veszi át a felkészítést és kiképzést végrehajtó katonai szervezettől az állományába került ÖMT katonák felszerelését és intézkedik a további tárolásról.

Az ÖMT katona pihentetéséhez szükséges fektető anyagot az ellátó katonai szervezet saját készletéből, vagy készlethiány esetén a központi ellátó szervezettől igényeléssel biztosítja. A katonai szervezetek objektumaikban pihenő körleteket rendeznek be, melyek lehetővé teszik az állomány elhelyezését, valamint a részükre kiadott személyi felszerelés megőrzését.

Egészségügyi biztosítás általános elvei (mindhárom tartalékos állománycsoport esetén):

A felkészítési és kiképzési, valamint a tényleges szolgálatteljesítési időszak feladatainak végrehajtásához szükséges védelem-egészségügyi szaktechnikai eszközök, orvosi műszerek, gyógyszer és egészségügyi szakanyag mennyiségét az aktuális állománytábla, az egészségügyi norma, és a felszerelési jegyzék alapján a megalakításra kijelölt katonai szervezet a LUR szerint elkülönítetten tervezi.

A tartalékos – és különösen a területvédelmi – rendszer logisztikai támogatási rendszerének kiépítése folyamán a fő elvek még változhatnak, elsősorban a haderőfejlesztés célkitűzéseinek, a biztosított források és a tartalékosi rendszerbe belépni szándékozó katonák számával párhuzamosan. Az MH ÖHP logisztikai képességeinek felhasználása valószínűleg csak átmeneti, és a tartalékosi komponenst magába foglaló MH HFKP-hoz tartozó önálló – harcászati szintű – logisztikai komponens megteremtése előbb-utóbb szükség szerinti, egyrészt az ÖHP ellátási kapacitásai terheinek csökkentése, másrészt a minősített időszaki alkalmazás vezetési rendszerének kidolgozásának következményeként.

Összefoglalás

A haderőfejlesztés folyamatába illeszkedő tartalékos rendszer kiépítése nem nélkülözheti a hozzá tartozó, illetve a részeként funkcionáló logisztikai képesség megteremtését sem. Az egységes logisztikai koncepció a tartalékos komponens fejlesztésével csak akkor valósulhat meg, ha az aktív komponens feladatrendszere, képességei, követelményei és logisztikai támogatási rendszere a hozzá tartozó hatás- és jogkörökkel együtt megszilárdul, hiszen a haza védelmét – ami állampolgári kötelezettség – csak komplexen, aktív és tartalékos (valamint lehetséges hadköteles) együttesének viszonylatában lehet és kell vizsgálni. Úgy gondolom, hogy az elvi és gyakorlati feltételek jelenleg adottak egy hosszú távon is megfelelő képességekkel rendelkező és fenntartható tartalékos rendszer kiépítésére, aminek logisztikai támogatása alkalmazkodik a béke- és minősített időszak műveleti követelményeihez, ám ehhez mindenképpen szükséges meghozni a támogató szervezetre – MH ÖHP, vagy MH HFKP logisztikai szervezet – vonatkozó döntést.

Felhasznált irodalom

72/2016. (XII. 23.) HM utasítás az önkéntes tartalékosok területvédelmi feladatokra történő felkészítését végző szervezetek átalakításával és a területvédelem járási szintű feladatrendszerével összefüggő szervezési feladatokról, valamint egyes honvédelmi miniszteri utasítások módosításáról

A Honvéd Vezérkar Logisztikai Csoportfőnökének 8/2017. HVK LOGCSF szakutasítása az önkéntes tartalékos állomány felkészítési feladatairól és tényleges szolgálatteljesítésének logisztikai támogatásáról

A Magyar Honvédség Hadkiegészítő, Felkészítő és Kiképző Parancsnokság parancsnokának és a Magyar Honvédség Összhaderőnemi Parancsnokság parancsnokának 66/2017 MH HFKP PK és MH ÖHP PK együttes intézkedése az önkéntes tartalékosok területvédelmi feladatokra történő felkészítését irányító és végrehajtó szervezetek logisztikai utaltsági rendben történő ellátásának feladatairól



DR. KLADEK ANDRÁS NY. EZREDES: A MUNKÁLTATÓI TÁMOGATÓ RENDSZER

Absztrakt
A tanulmány összefoglalót ad az önkéntes tartalékos rendszerhez kapcsolódó munkáltatói támogató rendszerről, annak eddigi fejlesztéséről. Javaslatokat fogalmaz meg a tapasztalatok alapján a Munkáltatói Támogató Program jövőbeni fejlesztésével kapcsolatban.

Kulcsszavak: önkéntes tartalékos rendszer, munkáltatói ösztönzés, kompenzáció, anyagi ösztönző, nem anyagi ösztönző, érdekvédelem.

Bevezetés

A munkáltatói támogató rendszer az önkéntes tartalékos szolgálat nagyon fontos támogató alrendszere. Rendeltetése, hogy kompenzálja a munkáltatót a kieső jövedelemért, valamint anyagi és nem anyagi jellegű támogatásokkal elviselhetővé tegye a munkaadó számára azt a többletterhet, amit az önkéntes tartalékos munkavállaló bevonulása jelent számára.

A munkáltatói támogató rendszer, amennyiben jól működik, hasznos az önkéntes tartalékosnak, mert nyugodtan vállalhatja a tartalékos szolgálatot, nem kell félnie, hogy elveszíti a munkahelyét. Hasznos a haderőnek is, mert sikerrel végezhet toborzást, nem korlátozza a hozzáférhető tartalékosok körét a félelem a munkahely elvesztésétől.

Egy meglehetősen bonyolult, sokrétű rendszerről van szó, amelyet minden önkéntes haderőt működtető NATO-tagállam alkalmaz, természetesen országonként eltérő súlyozású elemekkel.

A kétezres években, az önkéntes tartalékos szolgálat kereteinek magyarországi kialakításakor, tanulmányoztuk a NATO-tagállamok munkáltatói támogató rendszereit[1]. Tisztában voltunk a program bevezetésének szükségességével, azonban az alább részletezett okok miatt ekkor nem kerülhetett sor a rendszer egyetlen elemének bevezetésére sem.

Az alábbiakban felsoroljuk az okokat, amelyek miatt az önkéntes tartalékos rendszer 2002. évi elindításakor munkáltatói támogató rendszert nem vezették be.

Az önkéntes tartalékos rendszer beindításakor a munkáltatói támogató rendszer, elterjedt megnevezése szerint Munkáltatói Támogató Program (a to-

[1] Kladek András – Ujházy László: Az önkéntes tartalékos katonák munkáltatóit támogató programok a NATO néhány tagállamában. *Humán Szemle*, (2005) XXI. évf. 1. sz. 23–31. o.

vábbiakban magam is ezen a néven nevezem) bevezetésével kapcsolatban az a döntés született, hogy az első időszakban ezt az elemet nem alkalmazzuk. Az első ütemben az az utasítás született, hogy a megcélzott létszámot (500 fő) a toborzó rendszer olyan jelentkezőkből biztosítsa, akiknek a munkahelyét a tartalékos szolgálat nem veszélyezteti, illetve akik a (rendes vagy fizetés nélküli) szabadságuk terhére részt tudnak venni az előírt kiképzésen.

A fenti döntésben első helyen volt annak költségessége. Magával az önkéntes tartalékos rendszer bevezetésével kapcsolatban is elég nagy volt akkor még a haderőn belüli ellenérzés. Sokan vitatták, hogy egyáltalán szükség van-e rá, amikor még rendelkezésre állnak a kiképzett hadköteles tartalékosok százezrei. Elég komoly küzdelembe került már az is, hogy az önkéntes tartalékosok motivációs rendszerét olyan szintre emelhessük, hogy azzal a siker reményével kezdhessünk toborozni. Már a szerződéskötési díj (ismertebb nevén toborzó pénz) és a rendelkezésre állásért fizetett díj is meglehetősen komoly ellenállást váltott ki a pénzügyi vezetésből, így ezeket a szakma igényeihez képest jócskán lecsökkentett mértékben határozták meg. A munkáltatók anyagi kompenzálása ennek többszörösét tette volna ki, így szóba sem jöhetett.

A Munkáltatói Támogató Program bevezetésének elhalasztása betudható annak is, hogy nagy nyomás volt rajtunk az önkéntes tartalékos rendszer mielőbbi bevezetését illetően, és a rendszer beindításával kapcsolatos rohammunka felemésztette a rendelkezésre álló amúgy is szűkös humánerőforrást, nem maradt sem idő, sem energia a Munkáltatói Támogató Program megalapozásához szükséges kutatás, illetve a munkaadói szférával való széleskörű konzultáció elvégzésére.

Jól jellemzi az időszak erőforrás hiányát az a tény, hogy a toborzás 2002 őszén (november 1-jén) úgy kezdődött meg, hogy arra a költségvetésből egy forint sem állt rendelkezésünkre.

Mint az bebizonyosodott, a Munkáltatói Támogató Program hiánya komoly súllyal esett latba az első önkéntes tartalékos rendszer bevezetésének kudarcában.

Az önkéntes tartalékos rendszer 2003–2010 közötti időszaka

Közismert, hogy az önkéntes tartalékos rendszer bevezetése 2003 első felében megfeneklett, az akkor elrendelt Védelmi felülvizsgálat miatt előbb befagyasztották a tartalékosok toborzását, majd a felvételüket is, és a rendszer csak vegetált 2008-ig. Az első 300 önkéntes szolgálatot vállalt tartalékos létszám addigra szinte nullára fogyatkozott. Ebben az sem volt érv, hogy közben megkezdődött az önkéntes haderő építése, és 2004-ben a sorkatonai szolgálat megszüntetésével együtt a tartalékos szolgálat is megszűnt békeidőszakban, tehát az országnak sem hadköteles, sem önkéntes tartalékos katona nem állt

rendelkezésére békeidőben. „Sikerült" létrehozni – Luxemburg után – Európa egyetlen tartalékosok nélküli haderejét.

2008-ban Dr. Simicskó István, akkori ellenzéki képviselő, későbbi honvédelmi miniszter önálló indítványának elfogadásával az Országgyűlés elrendelte a Magyar Honvédség önkéntes tartalékos rendszerének felülvizsgálatát[2], amely alapján a Honvédelmi Minisztériumban elkezdődött az önkéntes tartalékos rendszer korszerűsítése, átszervezése, az ágazati feladatokat pedig kormányhatározatban[3] összegezték. A megfogalmazott feladatok között – a Honvédelmi Minisztérium felelősségén túlmenő – számos, a polgári szférát érintő elemet találhattunk, a munkáltatói/munkavállalói pozíciók erősítésére, a munkavállalók védelmére vonatkozóan. A határozat azonban sajnálatos módon a pénzügyminiszter felelősségévé tette a kompenzációs rendszer kialakítását, és az ezzel kapcsolatos feladatokat időben jó messzire, 2010-re és 2012-re tolta ki. Megkezdődött ugyan a határozat alapján a kidolgozói munka, azonban – nem meglepő módon – nem hozott különösebb gyakorlati eredményt.

A Munkáltatói Támogató Program létrejötte és főbb keretei

Így érkezett el 2010, amikor is az árvízhelyzet felszínre hozta, hogy a védekezéshez sem hadköteles tartalékosok, sem önkéntes tartalékosok nem állnak rendelkezésre. A hadköteles tartalékosokat törvényi lehetőség híján nem lehetett mozgósítani, az önkéntes tartalékosok pedig mindössze 18-an voltak. Végre megkezdődött egy nagyütemű munka egy valóban új rendszerű önkéntes tartalékos rendszer kidolgozására, amelyben már helyet kapott a Munkáltatói Támogató Program eszközrendszerének kialakítása is.

Elfogadták az önkéntes tartalékos rendszer fejlesztéséhez kapcsolódó egyes feladatokról szóló kormányhatározatot[4], amely más mellett meghatározta a munkáltatói anyagi kompenzációs rendszer kialakítására, a munkáltatói ösztönző és érdekeltségi rendszerre vonatkozó feladatokat.

Az új elemekkel kiegészített önkéntes tartalékos rendszer Munkáltatói Támogató Programjának kialakításával kapcsolatban 2011 végén, 2012 elején számos jogszabály született. Közülük a legjelentősebbek Magyarország Alaptörvénye vonatkozó részének kialakítása, a honvédelemről és a Magyar Honvédségről, valamint a különleges jogrendben bevezethető intézkedésekről

[2] 80/2008. (VI. 13.) OGY határozat a Magyar Honvédség önkéntes tartalékos rendszerének felülvizsgálatáról.

[3] 1032/2009. (III.12.) Korm. határozat a Magyar Honvédség önkéntes tartalékos rendszerének fejlesztéséhez kapcsolódó egyes ágazati feladatokról.

[4] 1029/2011. Korm. határozat a Magyar Honvédség tartalékos rendszerének fejlesztéséhez kapcsolódó egyes ágazati feladatokról.

szóló 2011. évi CXIII. törvény megalkotása, majd a honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény megszületése, amely külön fejezetben (XVIII. fejezet) foglalja össze az önkéntes tartalékosokra vonatkozó rendelkezéseket.

Külön említést érdemel témánk szempontjából az önkéntes tartalékos rendszerhez kapcsolódóan, a munkáltatót megillető támogatásokra vonatkozó szabályokról szóló 294/2011. (XII. 22.) Korm. rendelet.

A fenti kormányrendelet alapján a munkáltató a munkavállalójának tartalékos szolgálata alatt kompenzációra jogosult. A kompenzáció alapja a Központi Statisztikai Hivatal által rendszeresen közzétett, az adott ágazatra vonatkozó átlagkereset. A kormányrendelet nem biztosít kompenzációt az államháztartás központi, illetve önkormányzati alrendszerébe tartozó költségvetési szervek, az államháztartás társadalombiztosítási rendszerében működő szervek, az elkülönített állami alapokat kezelő szervek, valamint a többségi állami tulajdonú gazdasági társaságok részére.

A kompenzáció mértéke a KSH által közzétett átlagkereset egy napra számított értékének a tartalékos szolgálati napjaival felszorzott összege. A részmunkaidős önkéntes tartalékos után a munkáltatót a munkaidővel arányos kompenzáció illeti meg. A kompenzáció kifizetése utólagos finanszírozással történik.

A munkáltatónak a jogszabályban biztosított anyagi kompenzálása nagy előrelépést jelentett, és a díjszámítás alapjául is egy átlátható megoldást találtak. Annak mértéke azonban véleményem szerint nem megfelelő. Nem elegendő, ha a bevonult munkavállaló ágazati átlagbérét megkapja a munkaadó, hiszen abból az összegből nem valószínű, hogy a szolgálat időtartamára képes helyettest találni. Sőt ennek az ellenkezője valószínűsíthető, hiszen manapság nem nagyon találni – különösen nem speciális munkakör esetén – olyan szabad munkaerőt, aki azonnal vagy rövid időn belül munkába tud állni, be is tanítható az adott munkafolyamatra, és vállalja a rövid időtartamra szóló munkakör betöltését.

A kompenzáció azért sem elegendő, mert a jogszabály alapján számított díj csak a munkabért tartalmazza, az arra egyébként rárakodó (nem kevés) bér- és járulékteher nélkül.

A kompenzáció alacsony értéke fokozottan igaz arra az esetre, amikor tartalékos szolgálatra váratlan helyzetben (például árvízi védekezés), váratlan időpontban és előre nem kalkulálható időtartamban kell bevonulnia a munkavállalónak. Könnyen belátható, hogy az ekkor kieső munkaerő pótlása, vagy a nem pótolható munkakör miatti kár többszöröse lehet annak a költségnek, ami akkor keletkezik, ha jó előre fel lehet készülni a helyettesítésre.

A használható kompenzáció minimum követelménye, hogy az önkéntes tartalékos munkavállaló katonai szolgálatra történő bevonulása ne jelentsen anyagi hátrányt a munkáltató számára, ellenkezőleg, akár minimális előnye is származhat belőle. Ennek a feltételnek azonban a jelenlegi rendszer nem felel meg, azért sem, mert egyenesen kizárja a bevonulás miatt bekövetkező kár megtérítésének lehetőségét. Ugyan meglehetősen nehéz és bonyolult feladat a bevonulás miatt kieső és nem pótolható munkaerő hiányával összefüggésben bekövetkezett kár mértékének megállapítása, illetve a kárnak a munkaadó részéről történő megelőzésének, vagy csökkentésének bizonyítása, de erre kísérletet sem tett a jogalkotó. Ahogy fentebb is írtam, az anyagi kompenzációnak bizonyos mértékig „gavallérnak" kellene lennie, és mindenképpen el kellene kerülnie azt, hogy a bevonulás miatt a munkáltatónak anyagi hátrányt kelljen elkönyvelnie.

További hiányossága a munkáltatói kompenzációnak, hogy a KSH által közzétett ágazati átlagkereset alapján kerül kiszámításra, és nem veszi figyelembe a tartalékos munkakörét, beosztását. Márpedig könnyen belátható, hogy egyrészt ágazaton belül is jelentős különbségek vannak a gazdasági szervezetek között, de az sem mindegy, hogy milyen munkakörre kell helyettest állítania a munkáltatónak. Nem sértő szándékú az összehasonlítás, de nagy különbség lehet egy forgácsoló szakmunkás és egy egyedi, számítógéppel vezérelt ipari célgép (mint például egy CNC esztergagép) kezelőjének, vagy egy beosztott, és egy termelésirányító munkakörben dolgozó tartalékos helyettesítésének költségigénye között.

A kormányrendelet nem biztosít kompenzációt az állami szféra munkaadói részére. Ez a megoldás látszólag helyes is abból a szempontból, hogy „az állam egyik zsebéből nem tesz a másik zsebébe pénzt", azonban azon állami tulajdonú gazdasági szervezetek esetében, amelyek piaci alapon működnek és valódi gazdálkodást folytatnak, a munkaerő kompenzációjának elmaradása veszteséghez vezet.

Külön szabályozás nélkül kimaradnak a kompenzáció lehetőségéből az egyéni vállalkozók és az őstermelők.

Megállapodás az önkéntes tartalékos munkaadójával

A jogszabály szerint az állományilletékes katonai szervezet a tartalékos munkáltatójával – a HM utasítás[5] melléklete szerinti tartalmú – megállapodást köt. Az igazsághoz hozzátartozik, hogy a kompenzációra jogosult szervezetek egy része a megállapodás megkötését nem igényli, a kompenzációra nem jogosult szervek többsége pedig nem tartja szükségesnek.

A megállapodás hasznos a munkáltató szempontjából, mert amennyiben a tartalékos munkavállaló nem tájékoztatta volna őt az önkéntes tartalékos szolgálat vállalásáról (amire egyébként jogszabály kötelezi őt), és nem kérte volna a hozzájárulását, akkor ez a megállapodás apropóján felszínre kerül.

[5] 44/2012. (VII. 16.) HM utasítás a Magyar Honvédség önkéntes tartalékos rendszeréhez kapcsolódó tájékoztatási és kapcsolattartási, valamint a munkáltatói kompenzációs rendszer működtetésével összefüggő egyes feladatokról.

A megállapodás egy hasznos jogi aktus lenne, ha jogszabályi keretek között képes lenne rendezni a tartalékos katonai szolgálatával, illetve annak anyagi és nem anyagi ellentételezésével kapcsolatosan a gazdasági szervezet, és a tartalékost alkalmazó katonai szervezet között felmerülő apróbb részleteket. Bár minden tartalékos esetében külön-külön kerül megkötésre az adott gazdasági szervezettel, ez a lehetőség kihasználatlan marad, a megállapodások mondhatni „egy kaptafára készülnek".

A megállapodás a gazdasági társaság beazonosításához – a kompenzáció mértékének megállapítása és folyósítása érdekében – tartalmaz adatokat (a munkáltató megnevezése, székhelye, cégjegyzékszáma, statisztikai számjele, adószáma, ágazati besorolása, bankszámlaszáma). Tartalmazza a kapcsolattartás, a kiértesítések, tájékoztatások eljuttatásához szükséges adatokat (a munkáltató képviseletében eljáró, illetve a kapcsolattartásra kijelölt személy elérhetőségei). Megtalálhatók benne az érintett önkéntes tartalékos munkavállaló beazonosításához szükséges adatok (neve, azonosítási adatai, munkavállalói jogviszonyának kezdete, a jogviszony megnevezése, a munkakörének megnevezése, és az, hogy teljes vagy részmunkaidős-e a munkavállaló). Ismerteti továbbá a felek jogait és kötelezettségeit (adatkezelési hozzájárulás, a kompenzáció folyósításának időpontja, módja, az adatváltozások bejelentése, a munkáltató értesítése a behívást megelőzően; a hatályba lépés záradék).

A munkáltató a megállapodásban nyilatkozik arról, hogy tartalékos munkavállalója részesül-e meghagyásban. Ez fontos eleme a megállapodásnak, hiszen abban az esetben, ha a munkavállaló közreműködik a gazdasági szervezet honvédelmi feladatainak ellátásában, és ezért a munkakörében úgynevezett „meghagyásban" részesül, akkor mentesül a honvédelmi célú igénybevétel alól, egyúttal kizáródik az önkéntes tartalékos szolgálat vállalásából is (ez alól a honvédelmi miniszter egyedi engedélyt adhat). Ilyen esetben el kell dönteni, hogy mi a fontosabb, a honvédelmi célú munkakör betöltése vagy az önkéntes tartalékos szolgálat, esetleg van-e más munkavállaló, aki a honvédelmi célú beosztást el tudja látni.

Ha a munkáltató a megállapodást nem írja alá, akkor egyáltalán nem lesz jogosult a kompenzációs díj igénylésére (egyébiránt a megállapodás alá nem írása az önkéntes tartalékos szerződés létrejöttére nincs hatással).

A megállapodás fontos eleme, hogy abban a munkáltató nyilatkozik arról, hogy kíván-e élni a katonai szolgálat átütemezése kérésének jogával vagy esetleg lemond arról.

Amennyiben a munkáltató a megállapodásban fenntartja a tartalékos szolgálat átütemezésének kérésére való jogát – ez amúgy nem jelent túl gyakori lehetőséget, a jogszabály[6] szerint háromévente egy alkalommal történhet, és

[6] 294/2011. (XII. 22.) Korm. rendelet az önkéntes tartalékos rendszerhez kapcsolódóan, a munkáltatót megillető támogatásokra vonatkozó szabályokról.

csakis a gazdasági szervezet működésével összefüggő okok miatt – akkor csak a kompenzáció mértékének a felére lesz jogosult.

Magam nem látom indokát annak, hogy a szándék a szolgálat átütemezésének jogára ilyen brutális következménnyel járjon. Barátságtalan lépés ennek az anyagi hátránynak a kilátásba helyezésével lemondásra kényszeríteni a munkáltatót arról, hogy amennyiben a gazdasági szervezet működésében kulcsfontosságú beosztást betöltő tartalékos bevonulása miatt anyagi veszteséggel is járó fennakadás következne be, akkor kérhesse a bevonulás átütemezését. A kompenzációra nem jogosult munkáltató viszont előnyhöz jut az által, hogy számára nincs hátrányos következmény kilátásba helyezve, amennyiben élni kíván a bevonulás elhalasztásának lehetőségével.

A jelenlegi jogszabályi előírás, amely szerint a gazdasági szervezet mindössze háromévente egy alkalommal kérheti a munkavállalója bevonulásának átütemezését, véleményem szerint egy túlzó, nem életszerű kötöttség, nem felel meg gazdaságunk jelenlegi viszonyainak és körülményeinek.

Magam lényegi kérdésnek tartom a munkáltatók támogatása szempontjából a behívásátütemezés kötöttség nélküli kérelmezésének jogát, természetesen a megfelelő körülmények igazolható fennállása esetén. Nem az a lényeg, hogy hányszor nyújtották be, hanem hogy valóban indokolt-e a szolgálat halasztása.

Véleményem szerint, amennyiben egyéni képzésre kerül behívásra a tartalékos, akkor lehet módot találni egy következő foglalkozáson való részvételre. Ha viszont olyan katonai feladat, gyakorlat vagy katasztrófa elhárítása a cél, amikor az adott számú és felkészültségű tartalékosra van szükség, akkor megfelelő tartalékkal kell végrehajtani a kiértesítést, illetve a behívást, így a valós munkahelyi problémák is figyelembe vehetők a bevonuláskor. A hadkötelezettség időszakában ez volt a bevett eljárás, összességében 35%-os biztonsági tartalékkal történt a bevonulás, azon belül súlyt helyezve a kulcsbeosztásokra, az egyedi, és nehezebben helyettesíthető beosztásokba pedig dublírozva vonultatták be a tartalékosokat. Ezt a megoldást követik napjainkban is azok a NATO-tagállamok, amelyek már régebben alkalmaznak önkéntes tartalékosokat.

Javaslatok a Munkáltatói Támogató Program néhány elemével kapcsolatban

A következőkben néhány javaslattal élek a Munkáltatói Program működőképességének fokozása érdekében. Előre kell bocsátanom, hogy amennyiben működőképes munkáltatói támogató rendszert kívánunk fenntartani, amelyek hatására a munkáltató elfogadja az önkéntes tartalékos munkatárs távolléteit, akkor tudomásul kell venni, és számolni kell azzal, hogy valóban kompenzálni kell a munkáltatót azokért a költségekért, amelyek a bevonulás miatt reálisan keletkeznek! A munkáltatók teljes kártalanítása – vagyis a

költségeken túl, a bevonulás miatt bekövetkezett összes kár, és elmaradt haszon megtérítése – jogos igény, de a beláthatatlanul elhúzódó egyeztetések és pereskedések sorozatához vezethetne. Ennél egyszerűbb, és a számszerűsíthető többletköltségek megtérítésére alkalmas, elfogadható megoldások dolgozhatók ki.

A munkáltatói kompenzációs rendszer alapkövetelményeként fentieknek megfelelően azt kell meghatározni, hogy a munkaadóknak a tartalékos bevonulásból ne keletkezzen káruk. A kompenzáció mértékét ezért differenciáltan kellene kialakítani, attól függően, hogy milyen típusú igénybevételről van szó.

Egyfajta kompenzációs díj szükséges az évenkénti rendszeres 10–15 napos fenntartó kiképzés esetében. Ilyen időtartamú és előre tervezhető távollét alatt (mint ahogy a szabadság miatt is), az esetek többségében belső helyettesítéssel megoldható a munkakör ellátása, aminek gyakorlatilag elhanyagolható a költségkihatása.

Más a helyzet a katasztrófák kezelése, illetve a terrorveszélyhelyzet esetén, amikor felkészülési idő nélkül, rövid idő alatt, először belső helyettesítéssel és munkaszervezéssel kell pótolni a tartalékost, majd amikor már nyilvánvaló, hogy a távollét hosszabb lesz (és előre pontosan nem meghatározható időre szól), akkor a helyettesítésre már külső személy (külső helyettes) alkalmazása szükséges. Ebben az esetben már reálisan számolni lehet a külső helyettes pluszköltségeivel (a munkaerő közvetítő költsége, a betanítás ráfordításai stb.).

A bevonulás miatt kieső munkaidőért járó kompenzáció kiszámításának alapja többféle lehet, gondolhatunk a minimálbérre, a tartalékos katona rendfokozatának megfelelő illetményre, vagy a nemzetgazdasági átlag munkabérre. Bármelyiket választjuk, ezek mind jelentősen alatta maradhatnak a helyettesítés költségeinek, és így nem érhetik el a kívánt hatást.

A pontos és meglehetősen bonyolult számításoknál, igazolásoknál jobb megoldás lehet a tartalékos – bérköltségeket is tartalmazó – igazolt bérének megtérítése. A bevonult tartalékos így szolgálatának időtartamára csak a honvédségtől kapna illetményt, a bérét pedig a helyettesítésére lehetne fordítani.

Ez a megoldás kiegészíthető azzal, hogy ha ezt az összeget a munkaadó nem tartja elegendőnek, olyan költségei vannak, amelyek érzékenyen érintik a gazdálkodását, a költségek fedezésére az igazolható különbséget igényelhesse. (Természetesen ehhez szükséges a megfelelő ellenőrzési-egyeztetési mechanizmus kialakítása.)

Fenti javaslatok a problémák egy részére talán megoldást jelenthetnek, ugyanakkor fontosnak tartok egy tudományos kutatást, amely az érdekek/igények feltárására irányulna mind a munkáltatók, mind a szakmai szervezetek, a szakszervezetek, mind pedig a munkavállalók körében.

Anyagi ösztönző rendszer

A munkáltatók támogatásának egy másik eleme az ösztönző rendszer, amely bizonyos kedvezmények nyújtásával elviselhetővé teszi a munkaadó számára azt, hogy a rendszeres, és tervezhető kiképzési időn túl a tartalékos előre nem látható időtartamú távolléte is bekövetkezhet.

Mondhatni a munkaadó kárpótlását szolgálja azért az állandó készenlétért, munkaszervezésért, amely a bevonuló munkatárs helyettesítésének megoldására irányul. Az ösztönző rendszer a tartalékosok rendelkezésre állási díjához hasonlítható, és célszerű progresszív módon kialakítani, ezzel is ösztönözve a munkáltatókat a tartalékos munkavállaló megtartására. A progresszív módon működő ösztönző rendszer azt jelenti, hogy az a munkáltató, aki folyamatosan alkalmaz önkéntes tartalékost, évente növekvő mértékű kedvezményben részesül.

Ez azt is jelenti, hogy véleményem szerint az anyagi ösztönző rendszerből az államháztartásnak is ki kellene vennie a részét. Az anyagi kompenzációt a HM fizeti, de az ösztönző rendszer részeként az állam járulékkedvezménnyel (és/vagy adókedvezménnyel) további előnyökhöz juttathatná azokat a munkáltatókat, akik többlet feladatokat vállalnak a társadalmi célok teljesítéséből (mint például megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásakor).

Az ösztönző rendszer elemei akár a már meglévő adó- és járulékkedvezmények adaptálásával is működhetnek, célszerűbb azonban külön, a tartalékosok munkáltatói számára kialakított adó- és/vagy járulékkedvezmények, bértámogatások létrehozása.

Nem anyagi ösztönző rendszer

A munkáltatói kompenzációs, ösztönző rendszer anyagi elemei mellett véleményem szerint szükség van további három, nem anyagi jellegű ösztönző elemre.

Elsőként egyfajta tudati ösztönző elemre gondolok. Olyan lépésekre, amelyek következtében érezhetik a munkaadók, hogy a tartalékos szolgálatra a honvédelem érdekében szükség van, és ennek támogatása a munkaadók részéről is hazafias cselekedet. Viszont, érezniük kell a munkáltatóknak azt is, hogy az állam nem egy újabb felesleges terhet tesz a nyakukba, a tartalékos szolgálatban eltöltött idő valódi katonai kiképzést és valódi katonai feladatok megoldását jelenti, amelynek végrehajtásához valóban a munkatársukra van szüksége a haderőnek. Az sem árthat, ha a katonai szolgálat alatt elsajátított ismeretek hasznosulhatnak a civil munkában is. (Ezek olyan tartalékos beosztások esetén érzékelhetők igazán, amelyek alapoznak a civil munkakörre.)

Biztosnak kell lennie a munkaadónak abban is, hogy a haderő csak a legszükségesebb esetben vonja ki a tartalékost a munkából, és akkor is csak a

legszükségesebb időre. Erre egy ki nem használt lehetőség a munkaadó meghívása azokra a katonai gyakorlatokra vagy más katonai rendezvényekre, ahol a munkavállalója szolgálatot teljesít.

Ennél még hatékonyabb lehet a célzottan, külön e célból megtartott rendezvény, mely alkalmat ad arra, hogy bemutatkozzon a katonai szervezet, bemutassák a rendeltetését, fegyverzetét, felszerelését, és ami hasonlóan fontos, bemutassák a tartalékosok helyét, szerepét, jelentőségét az alakulat életében, működésében. Külön értéke lehet egy ilyen bemutatónak, ha az érdekelt felek kötetlen beszélgetés keretében megismerhetik egymás gondjait, problémáit.

Második elemként érzékelhetőnek kell lennie a munkaadó számára a honvédség előrelátásának és „belátásának" is, vagyis annak, hogy a lehető legkorábbi időpontban tudatják a munkaadóval a bevonulás előzetesen várható, majd pontos időpontját.

Az éves rendes behívások már az előző évben megtervezésre kerülnek, és a HM honlapján is megjelennek, bár ebből egy átlag munkáltató nem sok információhoz jut, ennél több tájékoztatásra lenne szüksége.

A vonatkozó jogszabály (9/2013. HM rendelet) előírása szerint az állományilletékes katonai szervezet az előre megtervezett szolgálatteljesítésre (például határvédelmi feladatra) történő behívás időpontját és várható időtartamát előzetesen egyezteti az önkéntes tartalékos katonával, erről tájékoztatja az önkéntes tartalékos katona munkáltatóját is. Ez az előírás azonban nem tartalmaz időkeretet, és azt sem, hogy a tájékoztatásnak mennyi idővel a bevonulást megelőzően kell megtörténnie, így biztonsággal nem számíthat rá a munkaadó.

A behívás időpontjáról, helyszínéről és várható időtartamáról általános szabály szerint a behívás előtt 60 nappal kap értesítést a tartalékos és általa a munkáltató. A pontos időpontot tartalmazó behívóparancs legkésőbb a bevonulás előtt 30 nappal kerül kiadásra, tehát a munkáltató ekkor tud a gyakorlatban is hozzákezdeni a helyettesítés megszervezéséhez. Erre mondhatjuk, hogy a hónapnyi idő akár megfelelő előrelátást is adhat, ugyanakkor be kell látni, hogy vannak olyan gazdasági szervezetek és vannak olyan beosztások, amelyek esetében egy hónap nem elegendő. Véleményem szerint az előzetes értesítésnek már a fentieknél korábban, legalább 90 nappal a behívás előtt meg kellene történnie, és a behívóparancsnak 60 nappal a bevonulás előtt postára kellene kerülnie.

Ennél izgalmasabb a váratlan bevonulás, aminek még katasztrófa-elhárítás esetén sem minden esetben szükséges a jelenlegi rövid behívási idővel történnie. Katasztrófa helyzetben nyilván szűkebb a rendelkezésre álló időkeret, de itt sem mindig indokolt a jelenlegi, háromnapos bevonulási idő. Márpedig a megyei, járási szervezeti elemeknél beosztásra szerződött önkéntes műveleti tartalékos katonák és az önkéntes területvédelmi tartalékosok a jogszabály (9/2013. HM rendelet) alapján legfeljebb három nappal előbb kapnak értesítést a bevonulásról. A munkáltató pedig (ugyanezen jogszabály alapján) csak

az ezt követő napon kerül értesítésre, vagyis a munkáltatónak mindössze két napja marad intézkedni a helyettesítés miatt.

Ez pedig a munkáltató számára már egyáltalán nem biztosít semmilyen előrelátást. Külön vizsgálatot igényelne a jogszabályi előírás (294/2011. Korm. rendelet) indokoltságának vizsgálata, amely szerint az átütemezés kezdeményezésének joga nem illeti meg a munkáltatót a Magyar Honvédség által előre nem tervezhető behívás esetén. Véleményem szerint veszélyhelyzetben, terrorveszély helyzetben és külső támadás esetén is elképzelhető olyan helyzet egy gazdasági szervezet működésében, amikor indokolt lehet a tartalékos szolgálatának későbbre halasztása.

Harmadik elemként, véleményem szerint, szükség van a munkaadók elismerésére azért az áldozatkészségért és felelősségvállalásért, amivel elősegítik a honvédelem ügyének megvalósulását.

Az erkölcsi megbecsülés számos formája alkalmazható, a meglévő elismerő oklevelek, díjak, jelek, kitüntetések mellett létrehozhatók a munkáltatók számára külön kialakított elismerési formák, amelyek díjazzák a munkáltató erőfeszítéseit, azokkal arányosan. (Nem az a döntő, hogy a gazdasági szervezet hány tartalékost alkalmaz, hanem az, hogy az mekkora erőfeszítést jelent számára. Egy nagyvállalatnál kisebb problémát okozhat a tartalékos bevonulása, mint egy kisvállalkozás esetében.)

A fenti gondolatok, elképzelések csak akkor állják ki a valóság próbáját, ha megvitatjuk az érintettekkel, a munkaadói érdekvédelmi, érdekképviseleti szervekkel, szövetségekkel, kamarákkal, kikérjük véleményüket, javaslataikat.

– Milyen (anyagi, garanciális) feltételek szükségesek ahhoz, hogy a munkáltatók ne legyenek ellenérdekeltek az önkéntes tartalékos rendszer támogatásában?

– Milyen tényezők, körülmények akadályozhatják a munkáltatókat a munkáltatói kompenzációs, ösztönző rendszer elfogadásában?

– Milyen szabályozást alkalmazzon a kormányzat a munkavállalók védelmében anélkül, hogy a munkaadói érdekek jelentősen sérüljenek?

– Hol vannak/lehetnek a munkáltatói kompenzációs, ösztönző rendszer kritikus pontjai? Milyen lehetőség van rövid, vagy hosszabb távon az ellentétek feloldására, megszüntetésére?

– Mennyiben vonhatók be és milyen feladattal a munkáltatói érdekvédelmi szövetségek, kamarák a munkáltatói támogató program megvalósításába, működtetésébe?

– Milyen gazdasági előny kínálható a munkáltatóknak, ha munkavállalóik számára lehetővé teszik az önkéntes tartalékos szolgálat vállalását?

Része lehet az ösztönző rendszernek, ha a honvédség további előnyöket is biztosítana azoknak a gazdasági szervezeteknek, amelyek alkalmaznak önkéntes tartalékost/tartalékosokat, például a honvédség előnyben részesíthetné őket a közbeszerzési pályázati feltételek kiíráskor, vagy például a NATO beszállítói cím elnyerésénél.

Érdekegyeztetés-érdekvédelem

Intézményesített része lehetne az ösztönző rendszernek az általam már számtalanszor javasolt, az önkéntes tartalékosokat támogató munkaadókból alakuló Munkáltatói támogató társadalmi szervezet, amelynek kialakítását a Honvédelmi Minisztériumnak célszerű lenne kezdeményezni, elősegíteni és támogatni.

Ugyancsak régi vesszőparipám egy háromoldalú (a munkaadói szervezetek/szövetségek/kamarák, az önkéntes tartalékosok és a Honvédelmi Minisztérium képviselőiből álló) munkáltatói érdekképviseleti-érdekegyeztetési rendszer (participációs rendszer) kialakítása. A szervezet fő feladata a honvédelmi érdek, az önkéntes tartalékosok érdekei és a munkaadók érdekeinek összeegyeztetése lehetne, működtetéséhez a példát a meglévő civil érdekegyeztető szervezetek és fórumok adhatnák, de azokénál speciálisabb jogosítványokkal és lehetőségekkel.

Az általam Munkáltatói Érdekegyeztető Fórumnak elnevezett szervezet működésének keretei között a következő feladatok megvalósítása képzelhető el:

– a honvédség, a munkaadók és a tartalékos munkavállalók érdekeinek, problémáinak megismerése és kölcsönös elfogadtatása,

– a honvédelem érdekeinek képviselete a munkáltatók körében, illetve a munkáltatók érdekeinek képviselete a honvédségnél,

– a tartalékos munkavállalók érdekeinek képviselete a munkáltatóknál és a honvédségi szervezeteknél,

– részvétel a munkáltatók anyagi kompenzációja mértékének, módjának kialakításában és rendszeres aktualizálásában,

– közreműködés a gazdaság szereplői körében a honvédség, az önkéntes tartalékos szolgálat népszerűsítésében, a védelmi célok elfogadtatásában, illetve támogatásában,

– közreműködés a munkáltatók ösztönzésében az önkéntes tartalékosok foglalkoztatása érdekében,

– részvétel a munkáltatói támogatást érintő honvédelmi kérdésekre vonatkozó jogszabályok véleményezésében.

Véleményem szerint a Munkáltatói Érdekegyeztető Fórumnak szüksége lenne állandó szervezetként egy néhány fős titkárságra a Honvédelmi Minisztérium állományából, egyedül a Fórum titkára lehetne főállású, a tárgyalási pozíció miatt megfelelően magas rendfokozatú tényleges katona.

Összefoglalás, következtetések

A megújult önkéntes tartalékos rendszer kiépítése a meghozott intézkedések és az elfogadott jogszabályok alapján jó irányban halad. A területvédelmi századok megalakítása, a fiatal, hallgatói státuszú önkéntes tartalékosok beállása mind-mind a fejlődést szolgálja. A Munkáltatói Támogató Programnál viszont jól érzékelhető a lemaradás, a 2012-re kialakult keretek megmerevedése. Ez véleményem szerint abból adódik, hogy nem kényszerült rá a honvédelmi vezetés a rendszer és a támogatások felülvizsgálatára, hiszen az önkéntes tartalékos létszám gerincét hosszú ideig a szolgálati járadékosok, illetve a hallgatói jogviszonyban lévők alkották, akik esetében a munkahely megőrzése gyakorlatilag nem okozott kihívást.

Most kezdődik egy olyan időszak, amikor a területvédelmi tartalékosok tömegeinek jelentkezésekor felszínre kerülnek az eddig lappangó gyenge pontok, amelyekre írásomban megkíséreltem ráirányítani a figyelmet.

Felhasznált irodalom és jogszabályok

Jogszabályok és egyéb szabályzók

Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.)

2004. évi CXXIII. törvény a pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról

2011. évi CXIII. törvény a Magyar Honvédségről, valamint a különleges jogrendben bevezethető intézkedésekről

2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről

2012. évi CCV. törvény a honvédek jogállásáról

35/2013. (V. 16.) OGY határozat a Magyar Honvédség részletes bontású létszámáról

80/2008. (VI. 13.) OGY határozat a Magyar Honvédség önkéntes tartalékos rendszerének felülvizsgálatáról

124/2008. (XII. 3.) OGY határozat a Magyar Honvédség önkéntes tartalékos rendszerének felülvizsgálatáról szóló 80/2008. (VI. 13.) OGY határozat alapján elvégzett vizsgálat elfogadásáról és a kapcsolódó feladatokról

294/2011. (XII. 22.) Korm. rendelet az önkéntes tartalékos rendszerhez kapcsolódóan, a munkáltatót megillető támogatásokra vonatkozó szabályokról

1032/2009. (III.12.) Korm. határozat a Magyar Honvédség önkéntes tartalékos rendszerének fejlesztéséhez kapcsolódó egyes ágazati feladatokról

1029/2011. Korm. határozat a Magyar Honvédség tartalékos rendszerének fejlesztéséhez kapcsolódó egyes ágazati feladatokról

9/2013. (VIII. 12.) HM rendelet a honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról
12/2013. (VIII. 15.) HM rendelet az egyes pénzbeli, természetbeni és szociális juttatásokról
13/2013. (VIII. 21.) HM rendelet a kondicionáló-kiképzési, valamint a katonai kiképzési és oktatási célú rendezvényekről, továbbá a regeneráló pihenés és a rekreáció rendjéről
7/2015. (VI. 22.) HM rendelet a honvédek illetményéről és illetményjellegű juttatásairól
95/2010. (XI. 16.) HM utasítás a Magyar Honvédség tartalékos rendszere fejlesztéséhez kapcsolódó egyes feladatokról
44/2012. (VII. 16.) HM utasítás a Magyar Honvédség önkéntes tartalékos rendszeréhez kapcsolódó tájékoztatási és kapcsolattartási, valamint a munkáltatói kompenzációs rendszer működtetésével összefüggő egyes feladatokról

Kiadványok, pályaművek, szakcikkek

BERKESI Márton: Amit a munkáltató kap, ha elengedi a beosztottat önkéntes tartalékos katonának. (https://www.hrportal.hu/hr/ezer-jarasi-katonat-szerzodtet-iden-a-hadsereg---mi-lesz-a-tartalekosok-munkaltatoival-20170612.html/2; letöltés ideje: 2018. október 23.)
KÁDÁR Pál: Megjegyzések az önkéntes tartalékos rendszer felülvizsgálatának margójára. *Hadtudomány*, (2009) 1–2. sz. 47–56. o.
KÁDÁR Pál: A Magyar Honvédség tartalékos rendszerének fejlesztése – mikor, ha nem most? *Honvédségi Szemle*, (2011) 139. évf. 1. sz. 2–7. o.
KLADEK András: Az önkéntes tartalékos munkáltató támogató program. *Humán Szemle*, (2004) 4. sz. 45–51. o.
KLADEK András – KOROKNAY Csaba – NAGY Gyula: Az önkéntes tartalékos rendszer és bevezetésének helyzete, feladatai. *Humán Szemle,* (2003) 1. sz. 34–51. o.
KLADEK András – KOROKNAY Csaba – KUTI Ferenc – MOLNÁR Ferenc – UJHÁZY László: „Haderő-átalakítás 2004" pályázat. Az önkéntes tartalékos munkáltató támogató program. *Hadtudományi Tájékoztató*, Budapest, (2005) 73–84. o.
KLADEK András: Önkéntes tartalékos rendszer és munkáltató támogatói program. Doktori (PhD) értekezés. Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem. Budapest, 2007.
KLADEK András – UJHÁZY László: Az önkéntes tartalékos katonák munkáltatóit támogató programok a NATO néhány tagállamában. *Humán Szemle*, (2005) 1. sz. 23–31. o.
KLADEK András – UJHÁZY László: A Magyar Honvédség önkéntes tartalékos rendszeréhez kapcsolódó munkáltatói támogató program vizsgálata. *Honvédségi Szemle*, (2014) 142. évf. 6. sz. 69–81. o.
KÓCSÓ Sándor – LEITNERNÉ DR. SÓLYOMVÁRY Zsuzsanna – NAGY Zsolt – SZÉKELY Zoltán: A Magyar Honvédség önkéntes tartalékos rendszeréhez kapcsolódó munkáltatói kompenzációs rendszer kiépítése; [Az ÁROP-1.1.19-2012-2012-0001 kódjelű, a „Hatásvizsgálatok és a kormányzati stratégiai irányítás rendszere egyes ágazati dokumentumainak elkészítése, valamint alkalmazási gyakorlatának támogatása a Honvédelmi Minisztériumban" elnevezésű projekthez kapcsolódóan az önkéntes tartalékos rendszerhez kapcsolódóan a munkáltatót megillető támogatásokra vonatkozó szabályokról szóló 294/2011. (XII. 22.) Korm. rendelet utólagos hatásvizsgálata] I.
SZÁSZ Ágnes: Az önkéntes tartalékos rendszer múltja, jelene, jövője – jogalkotási kérdések. *Honvédségi Szemle*, (2010) 138. évf. 2. sz. 19–22. o.
TIBORI Tímea – MOLNÁR Ferenc – GYIMESI Gyula: Az önkéntes haderő társadalmi háttere – társadalomtudományi helyzetkép és prognózis. *Hadtudományi Tájékoztató*, (2005) 57–72. o.
UJHÁZY *László*: Az önkéntes tartalékos rendszerhez kapcsolódóan a munkáltatót megillető támogatásokra vonatkozó szabályokról szóló 294/2011. (XII. 22.) Korm. rendelet utólagos hatásvizsgálata A munkáltatói támogató program kritikai elemzése TANULMÁNY a Hatásvizsgálatok és a kormányzati stratégiai irányítás rendszere egyes ágazati dokumentumainak elkészítése, valamint alkalmazási gyakorlatának támogatása a Honvédelmi Minisztériumban című (ÁROP-1.1.19-2012-2012-0001 kódjelű) projekthez. Budapest, 2013.

Képjegyzék

Borítóképek

1. Megalakult az első tartalékos ezred. (Fotós: Dévényi Veronika) https://honvedelem.hu/cikk/112769_megalakult_az_elso_tartalekos_ezred
2. Küzdelem a víz ellen. 10 év a haza szolgálatában. Magyar Honvédség Összhaderőnemi Parancsnokság. Zrínyi Kiadó, Budapest, 2017. 173. o. (Fotós: Dévényi Veronika)
3. Érkezik a segítség az átszakadt gáthoz. 10 év a haza szolgálatában. Magyar Honvédség Összhaderőnemi Parancsnokság. Zrínyi Kiadó, Budapest, 2017. 142. o. (Fotós: Dévényi Veronika)

Fejezetek képei

1. fejezet: Helikopter leszállóhely biztosítása (Seprenyi ömt. alez., MINUSCA, Közép-Afrikai Köztársaság) Forrás: MH ÖHP archívuma
2. fejezet: Önkéntes tartalékosok behívására is sor került. Magyar Honvédség Összhaderőnemi Parancsnokság. Zrínyi Kiadó, Budapest, 2017. 172. o. (Fotós: Dévényi Veronika)
3. fejezet: Megalakult az első tartalékos ezred. (Fotós: Dévényi Veronika) https://honvedelem.hu/cikk/112769_megalakult_az_elso_tartalekos_ezred
4. fejezet: Látogatás a Seleka parancsnokánál (Seprenyi ömt. alez., MINUSCA, Közép-Afrikai Köztársaság) Forrás: MH ÖHP archívuma

5. fejezet: Gátellenőrzés. 10 év a haza szolgálatában. Magyar Honvédség Összhaderőnemi Parancsnokság. Zrínyi Kiadó, Budapest, 2017. 170. o. (Fotós: Dévényi Veronika)
Megalakult az első tartalékos ezred. (Fotós: Dévényi Veronika) https://honvedelem.hu/cikk/112769_megalakult_az_elso_tartalekos_ezred
6. fejezet: A brit haderőtől vásárolt hadfelszerelés az önkéntes területvédelmi tartalékos szolgálat ellátásában. A Magyar Honvédség 170 éve. Zrínyi Kiadó. Budapest, 2018. 338. o. (Fotós:
7. fejezet: Kézről kézre adják a homokzsákokat. Magyar Honvédség Összhaderőnemi Parancsnokság. Zrínyi Kiadó, Budapest, 2017. 172. o. (Fotós: Dévényi Veronika)

A kiadványban közölt képek a HM Zrínyi Nonprofit Kft. (fotósok: Dévényi Veronika, Tóth László, Kálmánfi Gábor), valamint az MH ÖHP archívumából (fotósok: Hetyei ömt. alezredes, Horváth ömt őrnagy) valók.

ISBN 978 963 327 768 3

Szerkesztette: Fodor Veronika
Vezető szerkesztő: Kiscelli Piroska
Műszaki vezető: Sztáryné Benkő Krisztina
Borító és képfeldolgozás: Gróf István
Tördelés: Medve Zsuzsa/ART-AND Stúdió

Nyomdai kivitelezés:
HM Zrínyi Térképészeti és Kommunikációs Szolgáltató Közhasznú Nonprofit
Korlátolt Felelősségű Társaság, Sokszorosítóosztály
Felelős vezető: Pásztor Zoltán

„A honvédséggel szemben támasztott követelmények sokat változtak az elmúlt több mint negyedszázad során, aminek megfelelően a haderő is folyamatosan változott, illetve napjainkban is jelentős mértékben változik. Ennek következtében időről-időre különböző kérdések kerülnek előtérbe, amelyek sorában az utóbbi évek egyik kiemelt témája az önkéntes tartalékos rendszer fejlesztése, megújítása. Jelen kiadvány a Magyar Honvédség önkéntes tartalékos rendszerének fejlesztését meghatározó, 15 éves időszakát tekinti át 2001-től 2015-ig. A kötet különlegessége abban áll, hogy először tárja a szélesebb közvélemény elé azt az időszakot, amikor a katonai vezetés már komolyan foglalkozott a sorkatonai szolgálat békeidőszaki felfüggesztésével és a professzionális, teljesen önkéntes haderőre történő áttéréssel.”

Dr. Kádár Pál
Honvédelmi Minisztérium
közigazgatási államtitkár



HONVÉDELMI
MINISZTÉRIUM

AZ MH ÖTR FEJLESZTÉSÉNEK 15 ÉVE

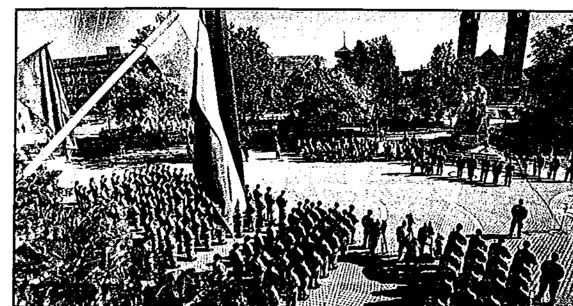


MOLNÁR FERENC–SZÉKELY ZOLTÁN–VANYUR TIBOR
MÁK ANDRÁS–TÓTH BARNABÁS–SÁRI GÁBOR–KLADEK ANDRÁS

A MAGYAR HONVÉDSÉG ÖNKÉNTES TARTALÉKOS RENDSZERE FEJLESZTÉSÉNEK 15 ÉVE

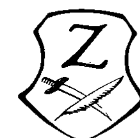
2001–2015











ZRÍNYI KIADÓ